



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU  
VASA YRKESHÖGSKOLA  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Annukka Juliaana Nikkari

# ESIMIEHEN ROOLI OPISKELIJAN OHJAUKSESSA

Ylempi AMK-tutkinto  
Sosiaali- ja terveysala  
2012

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU  
Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma  
**TIIVISTELMÄ**

Tekijä	Annukka Nikkari
Opinnäytetyön nimi	Esimiehen rooli opiskelijan ohjauksessa
Vuosi	2012
Kieli	suomi
Sivumäärä	77 + 5 liitettä
Ohjaaja	Ulla Isosaari

---

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää esimiehen roolia opiskelijan ohjauksessa ja sitä, minkälaisia keinoja esimiesasemassa työskentelevällä henkilöllä on kohdata työharjoitteluun saapuva opiskelija. Tutkimuksessa kartoitettiin myös sitä, miten esimiehet osallistuvat opiskelijan ohjaukseen, miten he tukevat opiskelijan oppimisprosessia harjoittelujakson aikana ja minkälaista koulutusta opiskelijan ohjaukseen liittyen esimiehet haluaisivat saada.

Tutkimus on laadullinen tutkimus, jonka aineistonkeruu toteutettiin teemahaastatteluna. Haastateltaviksi valittiin kuusi (6) osastonhoitajaa Vaasan kaupungin terveysvirastosta. Haastattelumateriaali analysoitiin sisällön analyysin avulla.

Tutkimustulokset osoittivat, että esimiehen rooli opiskelijan ohjauksessa vaihtelee yksikkökohtaisesti. Laitoshoidon osastonhoitajat osallistuvat useimmiten enemmän opiskelijoiden ohjaukseen kuin avohoidon esimiehet. Esimiehen tehtävänkuva on nykypäivänä entistä hallinnollisiin tehtäviin painottuvampi, mikä johtaa siihen, ettei osastonhoitajalla ole mahdollisuutta osallistua opiskelijan ohjaukseen ja hoitotyöhön yhtä paljon kuin aikaisemmin. Opiskelijan ohjauksen suurin vastuu onkin siirtynyt ohjaaville hoitajilla. Tutkimuksessa nousi vahvasti esiin osastonhoitajien opiskelijamyönteisyys, hyvät vuorovaikutustaidot, pitkä ja monipuolinen työkokemus sekä hyvä ammattitaito kohdata uusi työntekijä.

Tutkimuksessa tarkasteltiin myös opiskelijan ohjauksen laatua ja sen kehittämistä. Koska opiskelijan ohjauksen keskeinen tavoite on rakentaa edellytyksiä osaavien terveydenhuollon ammattilaisten saamiseksi työtehtäviin, ohjaukseen pitäisi panna vielä enemmän ja sen tulisi aina täyttää sille asetetut laatuksiteerit. Myös ohjausrakenteita ja yhteistyöverkostoja, sekä arviointi- ja palautemenetelmiä pitäisi yhdenmukaistaa ja kehittää.

---

Avainsanat	opiskelijan ohjaus, perehdyttäminen, hoitotyön johtamisen osaaminen ja kehittäminen, oppiva organisaatio
------------	--

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES  
Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma  
**ABSTRACT**

Author	Annukka Nikkari
Title	The Role of the Superior in Student Supervision during Clinical Practice
Year	2012
Language	Finnish
Pages	77 + 5 Appendices
Name of Supervisor	Ulla Isosaari

---

The purpose of this study was to examine the role of the superior in student supervision during clinical practice and how the superior encounters a student at the beginning of a clinical practice period. A further purpose was to find out how the superiors participate in student supervision, how they support the student's learning process during the clinical practice and what kind of further education on student supervision the superiors would like to have.

The study was a qualitative research that was carried out with a theme interview. Six superiors of department of health care in Vaasa were chosen for the study by the author. The material was analysed with content analysis.

The results showed that the role of the superior in the supervision of the student varies between different units in the department of health care in Vaasa. Superiors in institutional care participated more than superiors in non-institutional care. The superior's work and tasks have changed over the years and they have more administrative work and thus less time and possibilities to supervise the students. They don't participate in nursing as much as previously. The biggest responsibility of supervision has been transferred to the supervising nurses. Factors related to the superiors that were emphasized in the study were good interaction, a positive attitude to students and many-sided work experience.

Also the quality and developing the clinical student supervision were looked at. The main purpose of student supervision is to get skilled and professional staff to health care and that is why it is important to invest in student supervision of high quality. Also the supervision structures, cooperation networks and evaluation and feedback should be standardized and developed.

---

Keywords	Learning organization, supervision of clinical practice, orientation, nursing leadership and management
----------	---

## SISÄLLYS

### TIIVISTELMÄ

### ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	8
2	OPISKELIJAN OHJAUS KEHITTÄMISEN JA OSAAMISEN JOHTAMISEN NÄKÖKULMASTA.....	10
2.1	Hoitotyön johtaminen .....	10
2.2	Osaamisen johtaminen .....	13
2.3	Oppiva organisaatio .....	16
2.3.1	Oppivan organisaation historia .....	17
2.3.2	Oppiva organisaatio – käsitteen määrittelyä .....	17
2.3.3	Oppimista edistäviä ja hidastavia tekijöitä.....	19
2.3.4	Johtajien erilaiset roolit oppivassa organisaatiossa.....	23
3	OPISKELIJAN OHJAUS HOITOTYÖSSÄ.....	25
3.1	Opiskelijan ohjaus.....	25
3.1.1	Ohjaajana toimiminen .....	26
3.1.2	CLES-mittaristo ja sen käyttö .....	28
3.2	Laatu opiskelijan ohjauksessa.....	30
3.2.1	Sopimukset ja resurssit.....	31
3.2.2	Harjoitteluyksikön toiminta .....	31
3.2.3	Perehdytys .....	32
3.2.4	Ohjaaja ja ohjaajakoulutus .....	33
3.2.5	Arviointi .....	33
3.3	Hoitotyön koulutusohjelmat; toinen aste ja korkeakoulu .....	34
4	TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT .....	35
5	TUTKIMUSMENETELMÄT JA AINEISTO .....	36
5.1	Laadullinen tutkimus .....	36
5.2	Teemahaastattelu.....	37
5.3	Tutkimusaineisto ja analyysi.....	38
5.3.1	Tutkimusaineisto.....	38
5.3.2	Sisällönanalyysi .....	40
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET.....	44

6.1	Haastateltavien taustatiedot .....	44
6.2	Esimiehen rooli opiskelijan ohjaustilanteessa .....	45
6.3	Esimiehen ja opiskelijan vuorovaikutus .....	47
6.4	Opiskelijan tukeminen ja ammatillisen kasvun haasteet .....	48
6.5	Opiskelijan ohjauksen laadun kehittäminen .....	50
6.5.1	Laadun tarkkailu.....	51
6.5.2	Opiskelijasta työntekijäksi .....	53
7	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	55
8	POHDINTA.....	65
8.1	Tutkimuksen eettisyys ja sen arviointi.....	67
8.2	Loppusanat ja kiitokset .....	68
	LÄHTEET.....	69
	LIITTEET .....	73

## TAULUKKO- JA KUVIOLUETTELO

**Taulukko 1.** Induktiivisen sisällönanalyysin vaiheet (Tuomi & Sarajärvi 2002)  
s.41

**Kuvio 1.** Osaamisen johtaminen ja oppiva organisaatio (Viitala, 2005) s.16

**Kuvio 2.** Oppivan organisaation oppimisen prosessikaavio (Ojala, 2000) s.22

**Kuvio 3.** Esimies – Ammatillisen kasvun tukija (Annukka Nikkari 2012) s.59

**Kuvio 4.** Laadukkaan opiskelijan ohjauksen osa-alueet (Annukka Nikkari 2012)  
s.62

## LIITELUETTELO

LIITE 1	Tutkimuslupa
LIITE 2	Saatekirje haastatteluun
LIITE 3	Koti- ja laitoshoidon organisaatiokaavio
LIITE 4	Terveyspalveluiden organisaatiokaavio
LIITE 5	Esimerkki analyysikategoriasta

## 1 JOHDANTO

Terveyden- ja sairaanhoidossa toimiminen perustuu tiettyihin ominaispiirteisiin, kuten jatkuvasti uusiutuvaan ja laaja-alaiseen tieto-taitoperustaan, sosiaalisiin ja vuorovaikutuksellisiin taitoihin sekä laajaan väestön terveystarpeiden, terveydenhuollon erityysvaatimusten, teknologian hallitsemiseen. Myös potilasturvallisuus ja palveluiden korkeatasoisen laadun turvaaminen ovat keskeisiä tekijöitä terveysalalla. Jotta edellä mainittuja ominaisuuksia pystytään oppimaan ja kehittämään, keskeistä on, että terveysalan ammatillinen oppiminen sisältää tutkinnosta riippumatta runsaasti ammattitaitoa edistävää harjoittelua teoreettisten opintojen lisäksi. (Luojaus 2011,19; Opetusministeriö 2006, 10.)

Terveysalan eri asteiden koulutuksiin kuuluvan työssä oppimisen tarkoitus on, että opiskelijat perehtyvät terveydenhuollon toimintaan ja arvoperustaan. Terveydenhuollon palvelujärjestelmissä toteutettava ohjattu harjoittelu on oleellinen osa koulutusta ja suomalaisessa koulutuksessa oppimisympäristössä tapahtuva harjoittelu muodostaa lähes 40% koko koulutusohjelman sisällöstä. Työelämässä tapahtuva opiskelu, jota tässä työssä nimitetään harjoitteluksi, perehdyttää opiskelijaa keskeisiin työtehtäviin, tietojen ja taitojen soveltamiseen työelämässä sekä luo perustan opiskelijan ammatilliselle kasvulle edistäen myös sitä. (Heinonen 2004, 13; Mikkelsen Kyrkebo & Hage 2005, 165–175.)

Kliiniset harjoittelujaksot ovat keskeinen osa terveysalan opintoja, mikä perustuu myös erilaisiin lakeihin ja säädöksiin. Muun muassa laissa terveydenhuollon ammattihenkilöistä (L559/1994) säädellään velvollisuudesta ylläpitää ja kehittää ammattitaitoa. Kansanterveyslaissa (L66/1972) ja uudistetussa terveydenhuolto-laissa (L1326/2010) taas on säännös terveyskeskusten käyttämisestä terveydenhuollon henkilöstön koulutukseen, sekä viran- tai toimenhaltijan velvollisuudesta osallistua oppilaitosten opiskelijoille tarkoitettuun ohjaukseen ja koulutukseen.

Opetushallitus on antanut myös omat säädöksensä koskien ohjattua harjoittelua sekä ammatillisessa että ammattikorkeakoulussa tapahtuvassa harjoittelussa. Koska käytännön harjoittelun ohjausresurssit sekä opettajien resurssit ovat jatkuvasti vähenemässä, tulevaisuudessa tarvitaan entistä enemmän kehittävää yhteistyötä ja



uusia toimintamalleja hoitotyön asiantuntijaohjaajan ja opettajaohjaajan välillä harjoittelun laadun varmistamiseksi. Ohjauksen laadullinen kehittäminen tulisi nähdä myös osana hoitotyön kehittämistä yhteistyössä koulutusorganisaatioiden kanssa. Kehittämällä harjoittelun suunnittelua, opiskelijoiden vastaanottamista ja toimintayksiköiden oppimisympäristöjä, parannetaan myös opiskelijoiden ammatillisen osaamisen kehittymistä aidossa työelämän tilanteessa. Harjoittelumyönteinen asennoituminenkin lisääntyy jatkuvan kehittämisen myötä. (Heinonen 2004, 13, 17; Luojus 2011, 20.)

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää Vaasan kaupungin sosiaali- ja terveysviraston osastonhoitajien roolia opiskelijan ohjauksessa; millaisia keinoja heillä on kohdata opiskelija, millä tavoin he voivat tukea opiskelijan oppimista jakson aikana ja mitä keinoja heillä on riittävän hyvä oppimisympäristön luomiseksi opiskelijalle. Tutkimuksen tavoitteena oli kartoittaa myös esimiesten koulutustarpeita opiskelijan ohjauksen osalta. Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena teemahaastattelulla, ja tiedonantajina olivat tutkittavan sosiaali- ja terveysviraston kuusi (6) avo- ja laitospuolen osastonhoitajaa. Tutkimukseen valittiin haastateltavia henkilöitä tasapuolisesti kustakin esimiesryhmästä, jotta saavutettiin mahdollisimman monipuolinen ja kattava tutkimustulos. Kyseisen kaupungin hoitoalan opiskelijat ovat arvioineet työharjoittelujaksojaan CLES-mittariston avulla, ja nämä tulokset ovat peruste tälle tutkimukselle. Tutkimustulokset analysoitiin sisällön analyysin avulla.

## **2 OPISKELIJAN OHJAUS KEHITTÄMISEN JA OSAAMISEN JOHTAMISEN NÄKÖKULMASTA**

Teoreettisessa viitekehyksessä tarkastelen hoitotyön johtamista ja opiskelijan ohjausta kehittämisen ja osaamisen johtamisen näkökulmasta, sekä luon katsauksen oppivan organisaation peruseräperiaatteisiin. Näiden lisäksi peilaan hoitotyön johtamisen osaamista ja kehittämistä teoreettisessa viitekehyksessä, koska tutkimuksen tarkoituksena on nimenomaan tarkastella esimiesnäkökulmaa opiskelijan ohjauksessa. Tarkastelen myös opiskelijan ohjausta ohjaajan näkökulmasta.

### **2.1 Hoitotyön johtaminen**

Jotta opiskelijan ohjausta voidaan tarkastella johtamisen ja kehittämisen näkökulmasta, on keskeistä tuoda esille muutamia ydinasioita hoitotyön johtamiseen liittyen. ”Hoitotyön johtaminen on osa sosiaali- ja terveydenhuollon toimintayksiköiden kokonaisjohtamista. Sen ydintehtävä on luoda edellytykset hoitotyölle siten, että hoitotyö on vaikuttavaa, laadukasta ja tuloksellista.” (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2009, 38)

Hoitotyön johtaminen on ollut tutkimuksen kohteena jo 1960-luvulta lähtien. Sen tutkiminen on kuitenkin lisääntynyt huomattavasti sen jälkeen, kun terveydenhuollon hallinnon ja hoitotieteen yliopistokoulutus alkoi 1980-luvulla. Aikaisemmin hoitotyön johtaminen nähdään prosessina, jossa yhdistyvät ihmisten ja asioiden johtaminen, ja johtamistehtävän tavoitteena on hoitotyön perustehtävän toteuttaminen. Nykykäsityksen mukaan hoitotyön johtaminen on kuitenkin huomattavasti edellä mainittua moniulotteisempaa, käsittäen viisi osa-aluetta: johtamisen lähtökohdat, henkilöstöhallinto, taloushallinto ja toiminnan johtaminen, hoitotyön kehittäminen ja laadunhallinta sekä yhteistyön kehittäminen. (Aarva 2009, 83–84.)

Aarvan väitöskirjassa (Aarva 2009, 84–85) mainitaan neljä keskeistä hoitotyön johtajan johtamistyyliä. Sen mukaan parhaaksi johtamistyyliksi koettiin demokraattinen johtamistyyli, jossa työntekijöillä on oikeus osallistua päätöksentekoon. Tällainen muutosjohtajuustyyli lisäsi muun muassa työtyytyväisyyttä. Johta-

misajattelussa keskeistä on nykyään myös osaamisen johtaminen, mikä korostaa henkilöstön osaamista ja sen hyödyntämistä, sekä osaamisen tunnistamista, arvos-  
tamista ja luomista osaamisen kaikilla tasoilla.

Myös Sosiaali- ja terveysministeriön toimintastrategian 2009:18 mukaan hoito-  
työn johtamisen ydintehtäviin kuuluu tänä päivänä vahvasti muutosjohtajuus ja  
osaamisen johtaminen. Tehtävien toteuttamiseksi johtajan tulee varmistaa, että  
henkilöstövoimavarat ovat riittävät ja tehokkaat, varmistaa henkilöstön osaaminen  
ja kannustaa henkilöstöä oman työn ja työyksikön toiminnan kehittämiseen. Hä-  
nen tulee myös varmistaa henkilöstön hyvinvointi ja seurata säännöllisesti toimin-  
nan tuloksellisuutta. Keskeiseksi tehtäväksi on laadittu myös yhteistyöverkostojen  
luominen ja ylläpitäminen, mikä edesauttaa muun muassa rekrytointia ja työvoi-  
man saatavuutta, henkilöstön täydennyskoulutusta, opiskelijan ohjausta ja sen  
suunnittelua ja kehittämistä, sekä kansallisten tavoitteiden toimeenpanoa. (Sosiaa-  
li- ja terveysministeriö 2009, 38–39.)

Vuorisen, Meretojan ja Erikssonin (2005, 270–279) tekemän kirjallisuuskatsauk-  
sen perusteella opiskelijan ohjauksen keskeisimpiä kehittämiskohteita ovat mento-  
reiden yhtenäinen koulutus ja opiskelijoiden työrooli, joka nykyisellään on hyvin-  
kin kirjava. Kirjallisuuskatsauksessa tulee esille myös esimiehen antaman tuen  
vähyys opiskelijan ohjaustilanteissa, resurssipula, sekä täydennyskoulutuksen  
puute. Organisaation tulisikin yhdessä oppilaitoksen kanssa suunnitella systemaati-  
nen ohjaajakoulutus kaikille lähiohjaajina toimiville henkilöille, esimerkiksi eri-  
koistumisopintoina tai täydennyskoulutuksena. Ohjatun harjoittelun laatua tulisi  
myös seurata ja oppimiskäytäntöjen ja ohjausmenetelmien kehittämistä tulisi te-  
hostaa tulevaisuudessa.

Sosiaali- ja terveysministeriön laatiman toimintaohjelman, ”Johtamisella vaikut-  
tavuutta ja vetovoimaa hoitotyöhön 2009–2011”, mukaan työelämän ja oppilaitos-  
ten yhteistyöverkostojen sekä opiskelijan ohjauksen keskeisenä tavoitteena on ra-  
kentaa edellytyksiä osaavien terveydenhuollon ammattilaisten saamiseksi eri työ-  
tehtäviin. Harjoittelupaikan ja oppilaitoksen välinen yhteistyö hyödyttää molem-  
minpuolista toimintaa; harjoittelupaikkana toimiessa työpaikalla on mahdollisuus  
rekrytoida uutta henkilöstöä ja kehittää työpaikan oppimiskulttuuria. Toisaalta

työyksiköt voivat hyödyntää oppilaitosten osaamista, koulutuspalveluita ja asian-  
tuntijuutta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009, 70–71.)

Opiskelijoiden ohjauksessa tulee olla yhdenmukaiset ja toimivat ohjausrakenteet sekä yhteistyöverkostot, joiden avulla kyetään edistämään ohjauksen laatua ja arviointia. Tämä edellyttää kuitenkin hyvää ohjauksen koordinointia ja oppimisympäristöjen kehittämistä. Edellä mainitut komponentit taasen edellyttävät hyvää johtamisosaamista ja tavoitteellista kehittämishalukkuutta työyhteisössä. Sosiaali- ja terveysministeriön toimintaohjelmassa esitetään, että työyksikössä on opiskelijavastaava tai opiskelijaohjauksen mentori, jonka työtehtäviin kuuluu työyksikön opiskelijamäärien suunnittelu, harjoittelupaikkojen päivittäminen sähköisen järjestelmään, opiskelijaohjaajien nimeäminen, tukeminen ja neuvonta kyseisessä työyksikössä, opiskelijoiden perehdyttäminen työyksikköön sekä yhteistyö klinikkaopettajien ja oppilaitosten opettajien kanssa. Kyseisen henkilön ei välttämättä tarvitse olla yksikön esimies tai esimerkiksi osastonhoitaja, mutta hän ei ole kuitenkaan sama henkilö, joka toimii opiskelijaohjaajana koko harjoittelujakson ajan. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009, 73.)

Edellä mainitun toimintasuunnitelman mukaan opiskelijan ohjauksen kehittämiseen kuuluu tiettyjä tavoitteita, jotka pyritään saavuttamaan muun muassa hoitotyön uusilla johtamisrakenteilla. Tavoitteiksi on asetettu muun muassa yhtenäiset linjaukset opiskelijan ohjauksen kehittämisestä sekä opiskelijaohjauksen laatua koskevan tiedon koonti. Hoitotyön johtajan tulee vastata opiskelijan ohjauksen toimivuudesta ja laadusta työyksiköissä ja hänen tehtäviin kuuluu myös opiskelijaohjauksen vastuualueiden jakaminen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009, 75–76.)

Jotta hoitotyön johtamisrakenteita, toiminnan vaikuttavuutta ja asiakaslähtöisyyttä, sekä henkilöstövoimavarojen kehittämistä pystytään uudistamaan, tarvitaan laajoja yhteistyöverkostoja. Nämä yhteistyöverkostot sopivat hoitotyön yhtenäisistä käytännöistä sekä rekrytoinnin ja osaamisen kehittämisestä, opiskelijaohjauksen sekä kehittämistoiminnan linjauksista valtakunnallisesti. Tavoitteena on myös turvata tulevaisuudessakin henkilöstön saatavuus ennakoivalla rekrytoinnilla, mikä taasen perustuu kehittyvään opiskelijanohjaukseen. Keskeistä on myös

henkilöstön osaamisen kehittäminen ja sen tukeminen sekä näyttöön perustuvan ja terveyttä edistävän toiminnan laajempi käyttäminen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009, 75–76.)

Lukuiset tutkimustulokset osoittavat myös sen, että erääksi tärkeimmäksi oppimisympäristössä vaikuttavaksi tekijäksi havaittiin osastonhoitajan johtamistapa. Muun muassa Englannissa tehtyjen tutkimusten perusteella osastonhoitaja on keskeisin yksittäinen vaikuttava henkilö osastoyhteisössä. Hänen roolinsa on nykyään kuitenkin hyvin pieni verrattuna esimerkiksi 1980-lukuun, jolloin osastonhoitajat olivat päävastuussa opiskelijan ohjauksen toteutumisesta osastoilla. Hoitotieteellisessä kirjallisuudessa korostetaan kuitenkin voimakkaasti edelleen osastonhoitajan merkitystä kliinisessä opetuksessa. Hänen roolinsa on keskeinen muun muassa hoitotyön laadun kehittämisessä ja siihen panostamisessa, sekä hyvän hengen luomisessa osaston työntekijöiden kesken. Nämä tekijät vaikuttavat suoraan myös opiskelijoihin ja heidän ohjaukseen ja sen laatuun.

Muun muassa Saarikosken tekemissä tutkimuksissa (2002, 2008, 2009) tulee esille työyhteisön toiminnan perusedellytykset, kuten töiden organisointi, selkeät pelisäännöt ja odotukset, avoin vuorovaikutus ja hyvä ilmapiiri, sekä jatkuva palautteen saaminen, jotka selkeästi parantavat opiskelijan oppimista ja motivaatiota. Kaiken edellä mainitun ehtona on kuitenkin hyvä johtajuus, mikä opiskelijan näkökulmasta tarkoittaa hyvää osastonhoitajan johtamisosaamista ja käytännön toimintaa, sekä näkymistä harjoittelujaksolla. (Elomaa ym. 2005, 12–21.)

## **2.2 Osaamisen johtaminen**

Osaamisen johtaminen voidaan nähdä varsin poikkitieteellisenä kokonaisuutena, jota pitää tarkastella eri näkökulmista. Jo 1980-luvun lopulta saakka on keskusteltu siitä, että osaamisen ja oppimisen hallinnassa täytyy tarkastella muun muassa organisaation oppimista, oppivaa organisaatiota, strategista osaamista, tiedon ja osaamisen johtamista, sekä älyllisen ja henkisen pääoman näkökulmaa osaamiseen vaikuttavina tekijöinä. (Kirjavainen & Laakso-Manninen 2001, 11.)

Osaamisen korostaminen organisaation strategisena menestystekijänä on yksi oleellinen tekijä, jolla voidaan perustella tarvetta osaamisen johtamiselle. Tämän päivän organisaatiot toimivat jatkuvasti muuttuvassa toimintaympäristössä, minkä vuoksi myös tulevaisuutta on vaikea ennakoida. Tärkeää onkin organisaation oppimisen kyky, jolla tarkoitetaan uusien merkitysten rakentamista yksilö- ja organisaatiotasolla. Se on jatkuvaa tiedon hankintaa, tiedon prosessointia ja integrointia. Organisaation ja yksilön oppiminen edellyttää organisaation rakenteiden joustavuutta ja nopeaa reagointia muutoksiin. (Kirjavainen, Laakso-Manninen, Manka & Troberg 2003, 6.)

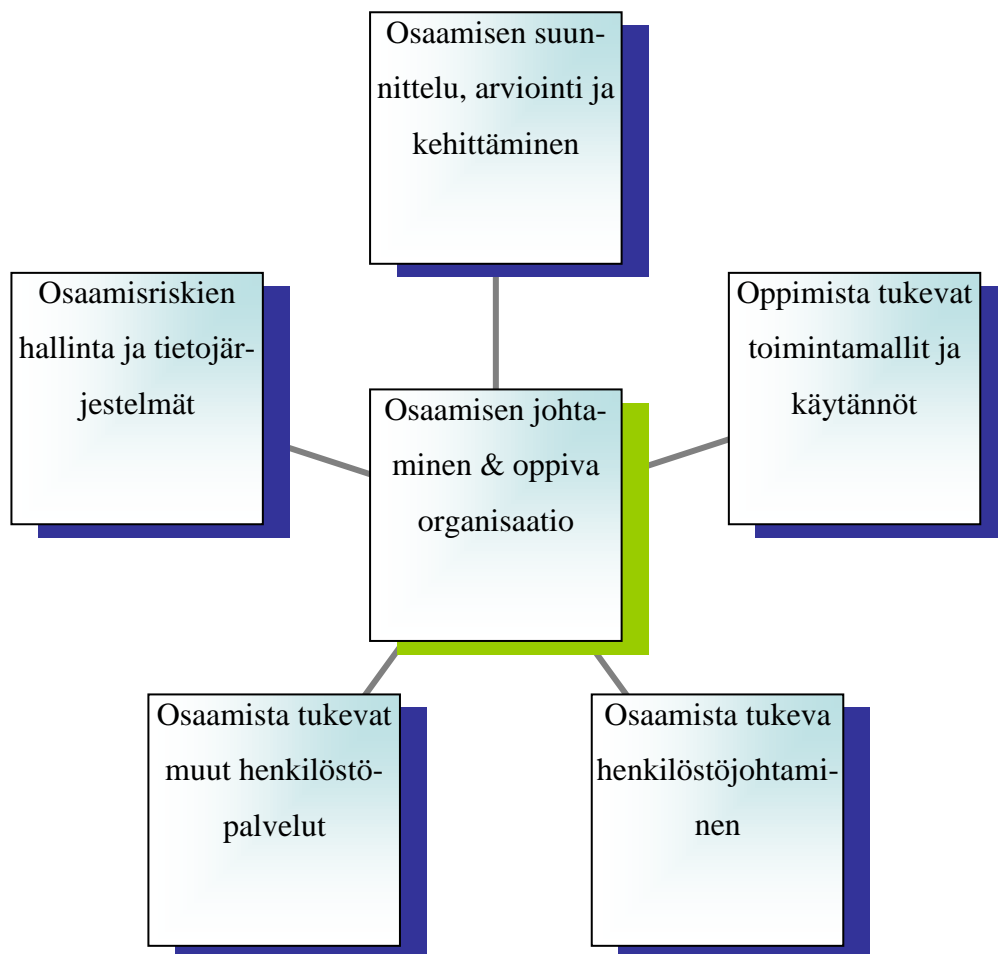
Organisaation johtamisperustaan vaikuttaa paljon se, mitä johtamismenetelmää kohtaan osoitetaan kiinnostusta. Organisaatiossa, jossa on ymmärretty tiedon, osaamisen ja oppimisen kilpailullinen merkitys, hyödyttään paljon osaamisen johtamisen kulttuurista. (Kirjavainen & Laakso-Manninen 2001, 17.) Organisaatiot sinänsä eivät tuota oppimista, vaan ihmiset, jotka työskentelevät organisaatiossa, toivat oppijoina, joiden oppimista rajoittavat yksilöllinen suhtautuminen oppimiseen. Organisaatiossa vallitseva oppimiskulttuuri vaikuttaa kuitenkin suuresti siihen, miten ihmiset tekevät valintojaan ja jäsentävät ongelmiaan, eli oppivat. (Kirjavainen ym. 2003, 10.)

Keskeistä osaamisen johtamisessa ja oppivassa organisaatiossa on sisäistää organisaation yhteinen visio ja strategia, jotka kytkeytyvät oppimiseen. Organisaation joustava rakenne mahdollistaa toisaalta oppimisen ja tietämyksen vaihdon, mutta toisaalta lisää jokaisen yksilön omaa arvostusta ja hallinnan tunnetta. Myös avoin vuorovaikutus ja reflektiivisyys edistävät oppimista. (Kirjavainen ym. 2003, 10–11, 35.) Terveystieteiden tutkimuksessa puhutaan usein johtajuudesta, mutta todellisuus on usein johtamista – yksisuuntaista ja ohjeistuksia korostavaa viestintää. Osaamisen johtamisen kulttuuria kehittämällä ja interaktiivisuutta lisäämällä voitaisiin terveydenhuoltoonkin synnyttää kaksisuuntaista viestintää, luotujen arvojen ja itsensäselvyyksien kyseenalaistamista. (Vuori 2005, 190.)

Henkilöstön kehittämisessä on kyse aina yksilön osaamisen kehittämisestä, jossa korostuu vahva oppimisen yksilölähtöisyyden näkökulma. Näkemys korostaa sitä vastuuta, mikä yksilöllä on omasta oppimisesta. Organisaatio voikin toiminnallaan ohjata ja antaa suuntaviivoja yksilön kehittymiselle, ja toisaalta luoda siihen käytännön mahdollisuudet ja vahvistaa omalla toiminnallaan oppimistavoitteita, mutta viime kädessä kysymys on kuitenkin yksilön oppimisesta ja osaamisesta. (Kirjavainen ym., 2003, 33.) Olennainen osa osaamisen johtamisessa on määritellä kysynnän ja tarjonnan suhde, sekä yleinen koulutustarjonta. Arvioimalla näitä tekijöitä, voidaan määritellä organisaation osaamisstrategia, eli se, miten organisaatio hankkii tarvitsemansa osaamisen nyt ja tulevaisuudessa. (Sydänmaalakka, 2001 122–125.)

Osaamisen johtamisen haasteet kohdistuvat erityisesti esimiehiin ja tiimien vetäjiin. Heidän täytyy miettiä, mitä osaamista heidän alaisillaan tulee olla ja miten osaamista voidaan parantaa, jotta tavoitteet saavutetaan. Esimiehen täytyy myös tarkastella sitä, miten hän edistää ja tukee ryhmän ja yksilön osaamisen kehittymistä omalta osaltaan. Tavoitteena tulisi olla oppimista tukevan kulttuurin luominen työyhteisöön. Myös työyhteisön toimintamallien kehittäminen ja ihmisten tietoisuuden lisääminen ja positiivinen suhtautuminen jatkuvaa oppimista kohtaan tulisi vahvistaa. (Viitala 2005, 297–300.)

Osaamisen johtamisen näkökulmasta johtajuuden pitäisi sisältää tiettyjä elementtejä, toimintamalleja ja työkaluja, jotka tukevat osaamisen vaalimista, hyödyntämistä ja kehittymistä. (Viitala 2005, 193.) Kuviossa 1 kuvataan osaamisen johtamisen kokonaisjärjestelmä, joka sisältää ne elementit, joilla turvataan osaamisen vaalimisen jatkuvuus ja toteutuminen silloinkin kun organisaation ihmiset vaihtuvat. Kokonaisjärjestelmä kehittyy vähitellen organisaation oppimisprosessin tuloksena. (Viitala 2005, 194.)



**Kuvio 1.** Osaamisen johtaminen ja oppiva organisaatio (Viitala 2005, 194)

### 2.3 Oppiva organisaatio

Tässä luvussa esitellään oppivan organisaation peruskäsitteitä ja muutamien tutkijoiden näkemyksiä oppivasta organisaatiosta. Oppivan organisaation käsite liittyy opiskelijan ohjaukseen läheisesti, koska molemmissa lähtökohtana on oppiminen ja oppimisen kautta tapahtuva toimintatapojen muutos sekä itsensä kehittäminen. Myös osaamisen johtaminen raamittaa ohjausprosesseja esimiesnäkökulmasta. Opiskelijan ohjauksen, ja sekä opiskelijan että ohjaajan oppimisen kannalta oppivan organisaation periaatteet ovat keskeisiä asioita.



### 2.3.1 Oppivan organisaation historia

Oppivan organisaation käsite on juontaa juurensa jo 1900-luvulta, jolloin organisaatioita on pyritty kehittämään aikaan sopivin ja vallitsevin opein sekä periaatein. 1900-luvun puolessa välissä syntyi paljon uusia oppeja liittyen organisaation kehittämiseen ja suunnitteluun. Näistä ehkä tunnetuimpia ovat käsitteet tulosjohtaminen, laatujohtaminen ja prosessijohtaminen, joiden vaikutukset näkyvät yhä tänäkin päivänä usean organisaation toimintamalleissa. 1946 Kurt Lewin esitteli ajatuksen ”luova jännite”, joka vallitsee organisaatiossa asetetun vision ja olevassa olevan nykytilan välissä. Tämä jännite aiheuttaa syyn oppiva uusia asioita, jotta asetetut tavoitteet saavutettaisiin. (Sarala 1996, 51.)

Organisaation johtamisessa ryhdyttiin 1980-luvulla tarkastelemaan aiempaa tarkemmin koulutuksen ja oppimisen vaikutuksia suorituskyykyyn, ja 1980- ja 1990-lukujen vaihteessa organisaatioissa havaittiin selkeästi se, että koulutus, organisaation kehittäminen sekä henkilöstön osaamisen hyödyntäminen vaikuttavat positiivisesti organisaation tehokkuuteen ja kilpailukykyyn. Näin ollen organisaation ja johdon uudeksi haasteeksi asetettiin henkilöstön kouluttaminen ja kehittäminen, jotta muuttuvan ympäristön haasteisiin kyettäisiin vastaamaan entistä paremmin. (Sarala 1996, 51–53.)

### 2.3.2 Oppiva organisaatio – käsitteen määrittelyä

Oppivan organisaation käsitteen määrittelemisen yksiselitteisesti on hankalaa, koska se saa vaikutteita useasta eri tieteenaloista ja näkökulmista. Erään määritelmän mukaan ”oppiva organisaatio on organisaatio, jossa ihmisellä on mahdollisuus jatkuvasti kehittyä ja saavuttaa haluamiaan tuloksia, jossa viriävät uudet ajattelumallit, jossa ihmisillä on yhteiset tavoitteet ja jossa ihmiset oppivat yhdessä”. Oppiva organisaatio on organisaatio, joka osaa uusiutua ennakoivasti toimintaympäristön ja asiakkaiden vaatimusten muutosten mukaan, joka osaa hyödyntää kaikkien jäsentensä osaamista ja innovoida sekä oppia kokemuksistaan. Oppiva organisaatio menestyy kestävästi. (Ojala 2008, 345; Sydänmaalakka 2001, 255.)

Oppiva organisaatio muodostaa oppimista tukevan ympäristön, joka on samalla oppimisen kohde. (Kinnunen 2010, 31) Oppiva organisaatio on organisaatio, joka osaa käyttää kaikkien yksilöiden ja ryhmien oppimiskykyä yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Organisaation täytyy kyetä luomaan jatkuvaan oppimiseen ja kehittymiseen kannustava ilmapiiri. (Ojala 2000, 162.)

Edellä mainittu kuvaus pätee vahvasti opiskelijan ohjauksessa, koska opiskelijan ohjaaminen vaatii työntekijän ja esimiehen jatkuvaa omaa kehittymistä ja oppimista niin yksin kuin yhdessä. Harjoittelussa oleva opiskelija saattaa esittää uusia ajattelumalleja tai näkökulmia, joita ohjaaja voi hyödyntää työssään. Opiskelijalla on yleensä se ”tuorein tieto” teoriasta, vaikka työkokemusta häneltä puuttuukin ohjaajaan verrattuna. Yhdessä oppimista pitäisi hyödyntää enemmänkin hoitoalalla; mentorina tai ohjaajana toimivan henkilön tulisi yhteistyössä suunnitella harjoittelujakson aikana tapahtuvaa oppimisprosessia ja oppimistilanteita.

Toisen määritelmän mukaan oppivan organisaation on tuettava yksilöä omassa oppimisprosessissa, jotta voitaisiin saavuttaa paras mahdollinen tulos niin yksittäiselle oppijalle kuin koko organisaatiolle. Ojalan (2000, 164–166) mukaan organisaation oppiminen on organisaation kykyä liittää yksilöiden oppiminen yhteen yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Näin ollen se on enemmän kuin pelkästään yksilöiden oppimista.

Keskeistä oppivassa organisaatiossa on yhteinen visio, sen määrittely ja toiminnalle asetetut tavoitteet. Tämä visio antaa suunnan organisaation toiminnalle ja asettaa tavoitteet sen saavuttamiseksi. Vision saavuttamisessa tulisi käyttää innovatiivisuutta ja luoda uusia toimintatapoja sen saavuttamiseksi. Oppivan organisaation yleisen kulttuurin tulee olla myös oppimista tukeva, organisaation arvojen tulee olla yhtenäisiä, ilmapiirin tulee olla avoin ja positiivinen sekä asiakkaita arvostavaa. Organisaatorakenne on usein myös melko joustava. Koska organisaatiossa tulee tapahtua jatkuvaa kehittymistä ja oppimista, määritellään oppimiselle myös kolme eri tasoa; yksilö-, tiimi-, ja organisaatiotaso. Näitä tasoja tukevat sekä osaamisen kehittäminen että oppimisen tukeminen. Organisaation oppiminen kuvaa myös sitä, millaisia taitoja ja prosesseja organisaatio käyttää uuden tiedon tuottamiseen ja jalostamiseen, sekä niitä työyhteisössä käytettäviä järjestelmiä ja

toimintaperiaatteita, jotka mahdollistavat organisaation oppimisen. (Kinnunen 2010, 31; Moilanen 2001a, 141–142)

Ruokoja käsittelee pro Gradu - työssään (2002) oppivan organisaation tiedon kulua ja hallintaa, mikä liittyy kiinteästi myös opiskelijan ohjauksessa tapahtuvaan tiedonkulkuun. Teoreettisessa viitekehyksessä käsiteltävät muutkin aihealueet viittaavat siihen, että opiskelijan ohjauksessa keskeistä on vapaa tiedon siirto, hiljaisen tiedon sekä kokemusperäisen tiedon levittäminen. Oppivassa organisaatiossa kiinnitetään paljon huomiota siihen, kuinka tietoa hallitaan; oppimisen kannalta avaintekijöitä ovat nimenomaan tiedon vapaa liikkuminen, sen saatavuus ja hallitsemattomuus. Tietoa tulee kyetä jalostamaan ja tiedon liikkuvuutta tulee arvioida organisaation sisällä. (Ruokoja 2002, 12.)

### **2.3.3 Oppimista edistäviä ja hidastavia tekijöitä**

Senge (2006, 120–135) on nimennyt viisi oppivan organisaation osatekijää, joita hän pitää keskeisinä. Nämä osatekijät ovat sellaisia komponentteja, joihin johtajien tulee kiinnittää huomiota. Osatekijöiden yhteisvaikutus on ratkaiseva ja kaikkia osa-alueita tulee kehittää jatkuvasti. *Systeemiajattelu* on se tapa, jolla oppiva organisaatio ajattelee ja tarkastelee maailmaa. Sen tarkoituksena on myös kokonaisuuksien ja asioiden välisten vuorovaikutussuhteiden näkeminen.

Työntekijät vaikuttavat itse omaan kasvuun ja oppimiseen; organisaatio voi oppia ainoastaan sen kautta, että yksilöt oppivat ja kehittävät itseään. Tämä *itsehallinta* onkin yksilön elinikäinen prosessi. *Sisäiset toimintamallit* ohjaavat tapaa, jolla yksilö hahmottaa toimintaa. Toimintamallit ovat yleensä tiedostamattomia ja rutiininomaisia ajattelu- ja toimintatapoja, jotka toisinaan saattavat olla organisaation uudistumisen ja muutoksen hidaste tai jopa este. *Yhteinen visio* ohjaa organisaation toimintaa ja on elintärkeä oppivalle organisaatiolle. Jos yksilölliset näkemykset eroavat suuresti yhteisistä tavoitteista, mahdollista on, että päämäärien saavuttaminen vaikeutuu suuresti. *Tiimioppimisen* avulla saavutetaan laajempia ja luovempia näkemyksiä yksilöllisten oivallusten sijaan. Tiimioppiminen saattaa kuitenkin olla toisinaan haastavaa, jos syntyy ristiriitoja. (Senge 2006, 120–135.)

Viitala (2005, 40) erottelee yksitoista (11) keskeistä asiaa, jotka ovat merkityksellisiä oppivan organisaation oppimiskykyyn kannalta. Oppimiskykyä parantavat selkeästi yhteistä näkemystä luova, oppimiselle suuntaa antava ja siihen virittävä visio- ja strategiaprosessi. Myös johtajat, jotka ovat luovia ja jatkuvaan oppimiseen ja kehittymiseen innostavia, vaikuttavat positiivisesti organisaation ja yksilöiden oppimiseen. Joustava ja tiimitoimintaa hyödyntävä organisaatorakenne, osallistava johtamiskulttuuri ja systemaattiset, oppimista tukevat käytännöt, kuten benchmarking, toiminnan arviointi ja ongelmanratkaisukäytännöt, ovat merkityksellisiä oppimiskyvyn kannalta. Kehitystä ja oppimista virittävät mittarit, asioiden prosessilähtöinen tarkastelutapa, tehokas henkilöstön kouluttamis- ja kehittämis-toiminta, kannustava palkitsemisjärjestelmä, sekä oppimista tukeva ilmapiiri ovat oppimiskyvyn kannalta myös keskeisiä asioita.

On olemassa tekijöitä, jotka vaikuttavat siihen, ettei organisaatio opi, oppii muita hitaammin tai jähmettyy paikoilleen alati muuttuvassa ympäristössä. Näin on käymässä usealle hoitoalan organisaatiolle niiden jäykkien organisaatorakenteiden vuoksi. Oppiminen vaatiikin johdolta sitä, että perinteisestä johtajan roolista kyetään irrottautumaan ja uskalletaan kokeilla uusia keinoja ja johtamistyyliä. *Ylhäältä – alas* suuntautuva johtamistyyli tulisi unohtaa oppivassa organisaatiossa ja keskittyä delegoimaan vastuuta ja töitä. Johtajan tulisikin painottaa sitä, että jokainen työntekijä on itse vastuussaan omasta työstään, sekä työn ja itsensä kehittämisestä. Organisaation tulisi myönteisellä asenteella pyrkiä vaikuttamaan jokaisen haluun kehittää itseään. Toisaalta johtajat ovat vastuussa oppimisesta, minä vuoksi heidän on kyettävä mahdollistamaan sellaiset puitteet, että ihmiset voivat jatkuvasti laajentaa mahdollisuuksiaan kehittää omaa tulevaisuuttaan ja omaa oppimistaan. (Jutila, Järvelin, Kilpi & Kvist 1996, 57; Ruokoja 2002, 14–15, 27.)

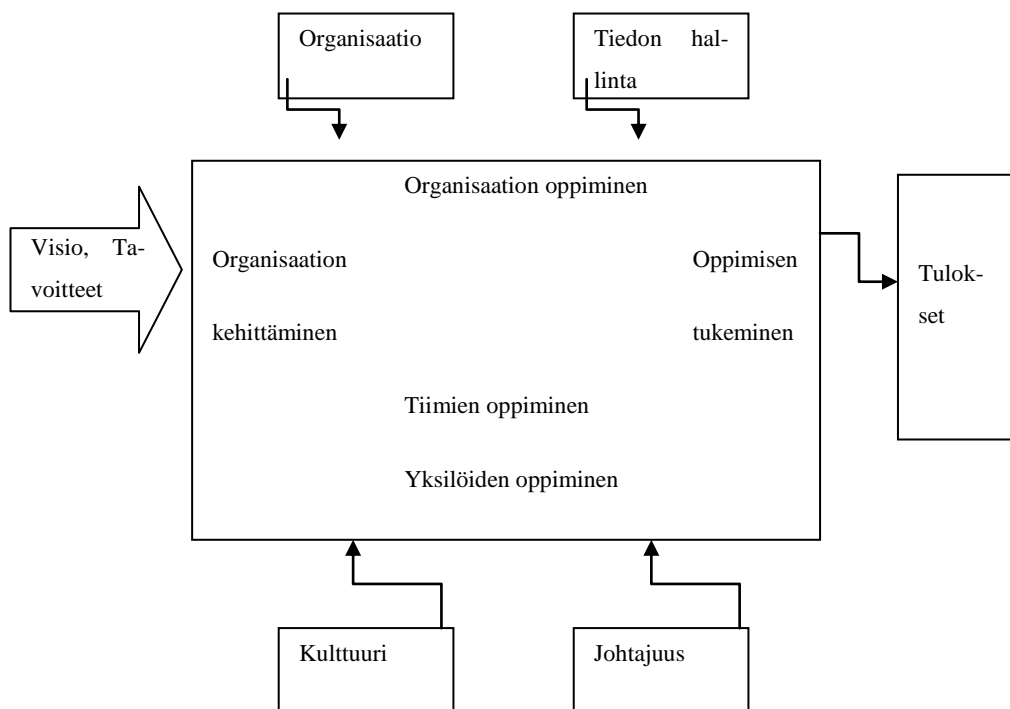
Myös epäselvä strategia ja epäselvät päämäärät voivat hidastaa oppimista. Jos strategia ja visio suunnitellaan ja niiden saavuttamiseen sitoudutaan, parantaa tämä sekä tuloksia että oppimista. Oppivassa organisaatiossa vältetään ristiriitaiselta toiminnalta ja epäselvältä strategialta, kun jokaiselle työntekijälle annetaan mahdollisuus vaikuttaa strategiaan ja vision luomiseen. Jokaisen työntekijän visioita pyritään sitten laajentamaan yhteisellä keskustelulla ja mielipiteitä vaihtamalla.

Näiden keskustelujen ja palautteen avulla luodaan organisaatiolle yhteiset tavoitteet ja visio, joihin jokainen työntekijä on osaltaan saanut ja voinut vaikuttaa. Näin ollen työntekijän on helpompi sitoutuakin työskentelemään niin, että tavoitteet saavutetaan. (Granberg & Ohlsson 2009, 79– 80; Moilanen 2001b, 10– 13; Ruokoja, 2002, 15–16, 28.)

Oppivassa organisaatiossa keskijohto on keskeisessä roolissa oppimisen edistäjänä ja oppimisprosessin mahdollistajana. Sen keskeiseksi tehtäväksi onkin määritetty oppivassa organisaatiossa tiimien ja perusyksiköiden vetäminen ja valmentaminen, sekä välikätenä toimiminen ylemmän johdon strategisen näkemyksen ja työntekijätason operatiivisen tiedon yhdistämisessä. Tärkeää on siis, että keskijohto ylläpitäisi jatkuvasti oppimisprosessia organisaatiossa. Keskeistä olisi myös hyödyntää henkilökohtaista kehittymistä tukevaa työkiertoa ja käyttää verkostomaisia ja yhteistoiminnallisia työskentelytapoja. (Kinnunen 2010, 37; Ojala 2000, 200.)

Sosiaali- ja terveysalan organisaatiossa keskijohdolla tarkoitetaan yleensä osastonhoitajia, joiden tiimit / alaiset muodostuvat kenttätyöntekijöistä. Osastonhoitajan rooli korostuu oppimisprosessin mahdollistajana ja innoittajana. Osastonhoitajan rooli korostuu nimenomaan siinä, että tiimi löytää yhteisen vision ja halun lähteä kehittämään työtään kohti saavutettavia päämääriä. Osastonhoitajan tulee myös itse olla innovatiivinen ja halukas kehittämään myös itseään ja omaa toimintaansa, jotta oppimista tapahtuisi perustason työntekijöiden työskentelyssä ja tätä kautta positiivinen asenne oppimista kohtaan heijastuisi myös opiskelijan ohjauksessa välittyen sitä kautta opiskelijalle.

Oppivan organisaation tärkein prosessi on oppimisprosessi. Sen avulla työyhteisö saavuttaa entistä paremmin tavoitteensa ja tuloksensa. Oppimisprosesseja tapahtuu kolmella eri tasolla: organisaatio, tiimi ja yksilötasolla. Kuviossa 2 on esitetty oppivan organisaation oppimisen prosessikaavio, joka on siirrettävissä mukaillen opiskelijan oppimisprosessiin harjoittelujaksolla. (Ojala 2000, 191.)



**Kuvio 2.** Oppivan organisaation oppimisen prosessikaavio (Ojala 2000, 19)

Kuvion 2 elementit voisi mukailla opiskelijan oppimisprosessin näkökulmasta työharjoittelujaksolla seuraavasti: opiskelijan aloittaessa harjoittelujakso, hänen tulee asettaa itselleen opetussuunnitelman ja kyseisen oppimisjakson sisällön mukainen visio ja konkreettiset tavoitteet harjoittelujaksolle. Hänen täytyy pyrkiä kehittämään omaa oppimista ja toisaalta kyetä siirtämään oppimisen kulttuuria ja omia tieto-taitojaan organisaation työilmapiiriin. Harjoitteluyksikön esimiehellä on tärkeä rooli sekä opiskelijan oppimisen tukemisessa että tiimien tiedon lisäämisessä, oppimisen ja kehittämisen tukijana, sekä koko yksikön oppimis- ja kehittämisprosessien edistäjänä ja tukijana. Jotta organisaation (yksikön) että opiskelijan oppimista voidaan edistää ja tukea, täytyy organisaation ja sen johtamiskulttuurin olla kehitysmuuntaava. Harjoittelujakson päätyttyä tulisi tarkastella sekä opiskelijan että tiimien ja koko yksikön oppimista ja kehittymistä esimerkiksi palautekeskusteluissa ja arviointitilanteissa.

### 2.3.4 Johtajien erilaiset roolit oppivassa organisaatiossa

Organisaation oppimista ohjaavat johtajat ja se valtasuhde, mikä organisaatiossa kulloinkin vallitsee. Johtajalle voidaan määritellä muutama erilainen rooli oppivassa organisaatiossa. Hän toimii usein visionäärinä, kommunikoijana, valmentajan, mentorina, oppimisen johtajana ja yhteistyökumppanina. Näissä kaikissa rooleissa toimiessaan johtajan tulisi edesauttaa oppimista ja kehittymistä. Johtajan omalla oppimisella on myös paljon merkitystä, sillä hän toimii roolimallina, tukijana ja motivoijana henkilöstölle. (Granberg & Ohlsson 2009, 51 – 55; Ruokoja 2002, 26.)

Johtajan toimiessa *suunnittelijana*, hänen tehtävänä on luoda organisaatiolle yhteinen visio ja strategia sen saavuttamiseksi. Tämän lisäksi suunnittelijan roolissa johtajan tehtävänä on suunnitella erilaisia toimintatapoja ja valvoa myös sitä, että oppimista tapahtuu organisaation sisällä. Toisaalta johtaja toimii *opettajana*, jolloin hänen tehtävänä on edistää kaikkien oppimista tuomalla esiin erilaisia ajattelu- ja toimintamalleja, joilla on vaikutusta oppimisprosessiin. Hänen tehtävänä on auttaa ihmisiä arvioimaan uudelleen käsityksiään erilaisista asioista ja mahdollisesti muuttamaan niitä. Tarkoituksena onkin, että työntekijät pystyisivät havaitsemaan pinnallisten olosuhteiden ja tapahtumien taakse ja kykenisivät havaitsemaan ongelmien todelliset syyt ja prosessoimaan näitä. Esimiehen tehtävä on näin ollen myös auttaa työyhteisön jäseniä näkemään oppimistarpeet ja tiedostamaan itse oman osaamisensa tilaa ja kehittämistarpeita. *Oppimisen johtajan* tehtävässä keskeistä on oppimisen arvostaminen ja edistäminen sekä oppimisen roolimallina toimiminen. Johtajan tulee tässä roolissa omaksua myös itsensä oppijana. Viime kädessä johtaja kuitenkin vain pyrkii vahvistamaan yksilön oppimista ja niitä sisäisiä voimavaroja ja malleja, joita ihminen tarvitsee oppiakseen uutta. Johtajakaan ei pysty toisen puolesta tekemään edellä mainittuja asioita. (Ruokoja 2002, 26–40; Viitala 2005, 334–335.)

*Herättäjänä ja kyseenalaistajana* johtajan tehtäviin kuuluu muun muassa avoimen ja kyselevän ilmapiirin luominen, luovan ja erilaisuutta arvostavan ajattelun kehittäminen sekä vallitsevien rakenteiden sekä ajattelu- ja toimintamallien kyseenalaistaminen. Tässä roolissa hänen tulee kyetä tarkastelemaan myös kriittisesti vallitsevia johtamisjärjestelmiä ja johtamiskäytäntöjä, sillä ne saattavat osaltaan hidastaa organisaation oppimista. *Oppimisen arvioijan* rooli on lähes tärkein edellä mainituista rooleista; usein se sivuutetaan, vaikka tulosten kannalta se olisi keskeisin. Oppimisen arvioinnissa esimiehen tulee olla kiinnostunut työntekijän oppimisesta ja saavutetuista tuloksista. Työntekijälle tulisi antaa palautetta hyvästä suorituksesta, mutta myös kyettävä antamaan rakentavaa kritiikkiä tarvittaessa. Näin oppijalle voidaan osoittaa, että hänen oppimisensa on vielä kesken ja että se on tärkeää ja arvostettua esimiehen näkökulmasta. (Viitala 2005, 334; Ojala 2000, 200–202.)



### 3 OPISKELIJAN OHJAUS HOITOTYÖSSÄ

Kaikkiin hoitotyön koulutusohjelmiin kuuluu tietty määrä ammattitaitoa edistävää harjoittelua, joka on opetussuunnitelman mukaan tavoitteellista, sosiaali- ja terveydenhuollon sekä oppilaitoksen välistä opiskelua. Harjoittelu on merkittävä osa hoitotyön koulutusohjelmaa ja tutkintoa ja harjoittelujakson aikana opiskelija perehtyy ohjatusti ammattiopintojensa kannalta keskeisiin käytännön tehtäviin. Opiskelijan tulee kyetä myös soveltamaan teorian tietoutta käytännön hoitotyöhön ja oppia ymmärtämään hoitotyön kokonaisuutta. (Heinonen 2004; Konttila 2006, 18.)

Tässä kappaleessa käsitellään opiskelijan ohjausta, ohjaajana toimimista ja opiskelijan ohjauksen laatua ja sen mittaamista CLES-mittariston avulla. Opiskelijan ohjaukselle on laadittu laatukriteerejä ja tietyt lait ja asetukset velvoittavat, että opiskelijan ohjaus täyttää tietyt kriteerit. Näitä laatusuosituksen osa-alueita käsitellään myös tässä kappaleessa.

#### 3.1 Opiskelijan ohjaus

Hoitotyössä näkyvät vahvat perinteet opiskelijoiden ohjauksessa. Hoitajakoulutuksen tavoitteena on kouluttaa osaavia asiantuntijoita, vastata nykyisiin ja tulevaisuuden tarpeisiin, jotka liittyvät terveydenhuoltoon, terveyden edistämiseen ja kuntoutukseen. Osaaminen perustuukin käytännön osaamiseen, vuorovaikutuksellisiin taitoihin, etiikkaan, jatkuvasti uusiutuvaan ja laaja-alaiseen monitieteelliseen tietoperustaan sekä sosiaalisiin taitoihin. (Vuorinen ym. 2005, Opetusministeriö 2001.)

Ohjaajana toimivat hoitotyön asiantuntijat, eli yksiköiden työntekijät, jotka perustavat ohjauksensa sekä oman työuran aikana saavutettuun työ- kuin ohjaajakokemukseen. Ohjaajalta ei edellytetä pedagogisia opintoja, vaan ohjaajana toimiminen on osa ammattitehtävää ja sitä edellytetään kaikilta työntekijöiltä sellaisissa työpaikoissa, jotka ovat velvollisia järjestämään harjoittelupaikkoja opiskelijoille, kuten opetussairaalat. Pedagogisten taitojen, erilaisten oppimisstrategioiden sekä palautteen antamisen hallitsemisesta on kuitenkin huomattavaa hyötyä ja sen

vuoksi näitä taitoja tulisi harjoittaa hoitoalalla työskennellessä. Usein työntekijät kokevat opiskelijoiden ohjauksen toissijaiseksi työksi hoitotyön rinnalla, vaikka todellisuudessa he ohjaavat mahdollisia tulevia työtovereitaan tai alaisiaan, ja ohjaamisen tulisi olla mahdollisimman korkealaatuista tästäkin johtuen. (Luojus 2011,20.)

Ohjaus voidaan nähdä työmenetelmänä ja sitä voidaan tarkastella yksittäisissä vuorovaikutustilanteissa ohjaajan ja ohjattavan välisenä dialogina. (Räkköläinen 2001, 103) Opiskelijan ohjaus aloitetaan aina perehdyttämällä työyhteisön käytäntöihin, tapoihin ja työskentelymenetelmiin. Perehdytysoppaiden ja perehdytysohjelmien käyttö helpottaa myös vastavalmistunutta hoitajaa siirtymään noviisista aloittelija-hoitajaksi. Näin autetaan opiskelijaa sopeutumaan harjoittelupaikkaan, tutustumaan henkilökuntaan ja mahdollisesti saadaan samalla rekrytoitua hänet uudeksi työntekijäksi kyseiseen työyksikköön. (Park & Jones 2010.)

Perehdytykseen tulisi käyttää mahdollisuuksien mukaan harjoittelujakson ensimmäiset päivät, mutta käytännössä tämä osoittautuu usein mahdottomaksi, koska ohjaajalla on hoidettavaan työtehtäviä yhtäaikaaisesti. Esimiehen tulisikin huolehtia siitä, että perehdytys mahdollistuu. Perehdytyksessä ja opiskelijan ohjauksessa on tärkeää huomioida opiskelijan lähtötaso ja aikaisempi mahdollinen työkokemus. Myös erilaiset luonteenpiirteet tulee ottaa huomioon; toinen opiskelija saattaa oppia hitaammin kuin toinen tai pystyy kompensoimaan puutteellista tietotaitoa esimerkiksi kiitettävillä vuorovaikutustaidoilla ja kiinnostuksella työtä kohtaan. Harjoittelujakson aikana voidaan noudattaa yleisen perehdytyksen toimintamalleja soveltaen niitä kyseiseen tilanteeseen. Keskeisenä asiana tulisi huomioida perehdytyksen seuranta ja palautteen antaminen niin harjoittelujakson aikana kuin sen päätyttyäkin. (Surakka 2009, 72–78.)

### **3.1.1 Ohjaajana toimiminen**

Heinosen (2004, 30) mukaan ohjaajana toimivan henkilön parhaita osaamisalueita ovat ammatin ja erilaisten työmenetelmien hallinta. Puutteellisiksi ominaisuuksiksi hän nimeää valmiudet soveltaa teoriaa käytäntöön ja opittavan ammatin taito-

vaatimusten muutosten hallintaa. Ohjaajia koulutettaessa tulisikin hänen mukaansa keskittyä entistä enemmän ammatillisen osaamisen kehittämiseen.

Ohjaajalla on useita rooleja harjoittelujakson aikana. Pääasiassa hän toimii harjoittelun ohjaajana ja ammatillisen kasvun tukijana. Lähtötilanteessa hän toimii kuitenkin ensisijaisesti perehdyttäjän roolissa. Opiskelija tulee perehdyttää työyhteisöön ja työhön yhtälailla kuin uusikin työntekijä. Ohjaajalla tulisikin olla tukeaan työyhteisön yhteinen perehdytysmateriaali. Koko harjoittelujakson ajan ohjaaja toimii neuvonantajana tarjoten ideoita, näkemyksiä ja toimintamalleja opiskelijalle, sekä esimerkillisellä toiminnallaan luo positiivista kuvaa ammatista. (Heinonen 2004; 30–32.)

Ohjaajan tulisi strukturoida myös omaa toimintaansa, jotta hän pystyisi ohjaamaan mahdollisimman laadukkaasti ja monipuolisesti opiskelijaa. Hänen tulisi kehittää filosofiaansa siitä, millainen hänen käsityksensä on opiskelijan oppimisesta ja ohjaamisesta. Nämä käsitykset muodostavat ohjauksen punaisen langan ja niiden perusteella hän pystyy myös perustelemaan itselleen, miksi hän ohjaajana tekee ja toimii tietyllä tavalla. Ohjaajan tulisi myös ymmärtää jokaisen opiskelijan yksilöllisyys ja yksilölliset tavat oppia. Hänen tulisi huomioida opiskelijan persoona, oppimistyyli sekä esimerkiksi opiskelu- ja työhistoria. Opiskelijaa on hyvä rohkaista itsenäiseen työskentelyyn, pohdintaan ja asioiden tai toimintatapojen kyseenalaistamiseen. Myös tiedonetsintään on hyvä panostaa harjoittelujaksolla. Avoin ja joustava ohjaaja arvioi myös, miten opiskelija kokee oppimisen ja ohjauksen. Oppimiskokemusten kartoitukseen voidaankin käyttää vaihtelevia menetelmiä, harjoittelujaksosta riippuen. Kaksisuuntaista palautteenantoa tulisi myös vaalia. (Lehtinen & Jokinen 1996, 40–43.)

Opiskelija oppii parhaiten, kun hän saa itse tehdä konkreettisesti työtä. Häntä tulee opastaa erilaisissa työtehtävissä, antaa rakentavaa kritiikkiä ja positiivista palautetta suorituksista ja tarvittaessa ohjata myös oppimiseen liittyvissä asioissa, kuten tiedon hankkimisessa. Ennen kaikkea opiskelijalle tulee osoittaa aitoa kiinnostusta hänen ammatilliseen kehittymiseen ja oppimiseen ja rohkaista edistymisestä. Hyvän ohjaajan ominaisuuksiksi Heinonen nimeää seuraavanlaisia ominaispiirteitä: myönteinen, kannustava, kärsivällinen ja rauhallinen. Ohjaajan tulee olla myös

luotettava ja tasavertainen, käyttää selkeitä ilmaisuja ja kieltä sekä kyetä oppimaan ohjatessaan opiskelijoita. (Heinonen 2004; 30–32; Lehtinen & Jokinen 1996, 42.)

### 3.1.2 CLES-mittaristo ja sen käyttö

Hoitotaitojen harjoittelu aidossa työelämän tilanteissa kuuluu olennaisesti hoitotyön koulutuksiin. Jotta hoitotyön harjoittelujakson laatua voitaisiin ylläpitää korkeatasoisena ja kehittää eteenpäin, tarvitaan erityyppisiä arviointimenetelmiä. Saarikoski on kehittänyt ohjatun harjoittelun arviointiin käytettävän CLES-mittariston. Cles-lyhenne muodostuu sanoista Clinical Learning Environment and Supervision evaluation scale. Mittaristo on kehitetty apuvälineeksi oppimisympäristön ja ohjauksen laadunarviointiin lähes kymmenvuotisen tutkimusprosessin avulla. (Saarikoski 2009, 20–31.)

Mittaristo on laajalti käytössä myös kansainvälisesti, 21 maassa, ja se on muutamassa vuodessa käännetty jo 16 eri kielelle. Muun muassa Uudessa Seelannissa kyseinen mittaristo on tutkimusvälineenä hoitajakoulutuksen harjoittelukäytäntöjen kehittämishankkeessa. Suomalainen ja uusi seelantilainen terveystieteiden koulutus ovat pitkälti yhteneviä; molemmissa maissa koulutusta järjestetään sekä yliopistoissa tutkimuspainotteisesti ja ammattikorkeakouluissa käytäntöpainotteisesti. Suurin ero kuitenkin näkyy hoitotyön opettajan roolissa. Uudessa Seelannissa hoitotyön opettajan ohjaustuntien määrä on paljon suurempi kuin Suomessa; kun uusi seelantilainen hoitotyön opiskelija tapaa ohjaavaa opettajaansa päivittäin vähintään puolen vuoden ajan, suomalainen opiskelija tapaa opettajansa keskimäärin kaksi ja puoli kertaa koko harjoittelujakson aikana. (Saarikoski 2009, 20–31.)

Valtaosa Suomen sairaanhoitopiireistä ja osa avoterveydenhuollon yksiköistä käyttää kyseistä mittaristoa opiskelijanohjauksen arvioinnissa. Mittaristolla arvioidaan muun muassa harjoittelupaikan koulutuksellista ilmapiiriä ja hoidon sisältöä opiskelijanäkökulmasta, sekä ohjauksen ja yhteistyön sujuvuutta, hoitotyön käytäntöjä, tiedonkulkua sekä potilaan kohtaamista työyhteisössä. Jokainen opiskelija täyttää sähköisen kyselylomakkeen harjoittelujakson päättyessä, jolloin saadaan systemaattista tietoa harjoittelun kulusta ja ohjauksen toteutumisesta. Mitta-

riston on osoittautunut varsin luotettavaksi, päteväksi ja helppokäyttöiseksi. (Saarikoski 2009,17–19; Saarikoski 2002, 9,53–54; Saarikoski ym. 2008,2257.)

Mittaristo koostuu kahdesta pääulottuvuudesta, oppimisympäristöstä ja ohjaussuhteen sisällöstä, sekä viidestä summamuuttujasta; työyksikön ilmapiiri, lähiesimiehen johtamistapa, hoitotyön lähtökohdat, työyksikön pedagogiset käytännöt sekä ohjaussuhteen sisältö. Kysely koostuu 30 väittämästä, joihin opiskelijaa pyydetään vastaamaan rengastamalla sopivin vaihtoehto. Kaikki väittämät ovat niin sanottuja positiivisia väittämiä. Tutkijoiden mukaan esimiehen rooli on tärkeä ja hänen toimintansa muodostaa työyhteisön sosiaalisen rakenteen perustan, vaikka hän ei välttämättä konkreettisesti osallistukaan opiskelijan ohjaukseen. (Saarikoski ym. 2008, 2258.)

Vaasan kaupungin terveystoimistossa CLES-mittaristo on käytössä lähes kaikissa 110 yksikössä. Työntekijöitä näissä yksiköissä on yhteensä noin 1500. Joidenkin yksiköiden kohdalla ongelmaksi on muodostunut yksikön pienuus ja se, että harjoittelijoita käy harvakseltaan. Näin ollen kestää pitkään, ennen kuin yksikkö saa yksikkökohtaista palautetta, johon vaaditaan vähintään kolmen opiskelijan vastaukset. Koska CLES-kysely on suunniteltu terveystoimiston opiskelijoiden tarpeisiin, sen suora soveltaminen sosiaaliselle on herättänyt keskustelua ja käytännössä sen käyttö on siellä mahdotonta. (Kittilä-Rautio 2012.)

Vuonna 2011 opiskelijat saivat vielä ohjaajiltaan henkilökohtaisen käyttäjätunnuksen ja salasanan, jonka avulla he pystyivät täyttämään kyselyn. Vuoden 2012 alusta lähtien kyselyn on voinut täyttää Intranetissä, mikä on parantanut vastausmäärää jonkin verran. Vastausprosentti vaihtelee kuitenkin hyvin paljon eri yksiköiden välillä ja vastaajamäärien tilastointikin on melko hankalaa. Opiskelijakoordinaattori pystyy tilastoimaan ainoastaan toteutuneet jaksot ja laskuista jää näin ollen pois muun muassa ne opiskelijat, jotka hankkivat itse harjoittelupaikan. Vuonna 2011 harjoittelujaksoilla oli yhteensä 832 opiskelijaa, joista 131 täytti kyselyn. Vastausprosentti on siis koko terveystoimiston osalta vain noin 15%, mikä on hyvin heikko. Mittarin tuloksia onkin kehittävämpää tarkastella aina yksikkökohtaisesti, jolloin kyseisen yksikön vastausprosentti voidaan laskea tarkasti. Vas-

tausaktiviteettiin vaikuttaa paljon esimiehen ja ohjaavan hoitajan panostus asiaa kohtaan. (Kittilä-Rautio 2012.)

Jokainen terveystieteiden yksikkö saa puolivuositteittain raportin yksikköön annettuihin vastauksista. Ohjelma antaa raportin, mikäli vastauksia on kolme tai enemmän. Raportti lähetetään kunkin yksikön esimiehelle sekä palvelualuejohtajalle. Koko virastoa koskevat vastaukset kootaan vuosittain yhteen ja liitetään henkilöstökeräykseen. Näitä tuloksia käsitellään myös esimiesten koulutustilaisuuksissa. Koska mittaria käytetään laajalti ympäri Suomea, kerätään tulokset vuosittain myös valtakunnalliseen vertailuun. Mittaria käyttävät tahot ovat myös verkostoituneet ja verkostoa johtaa Helsingin- ja Uudenmaan sairaanhoitopiiriin kehittämispäällikkö. (Kittilä-Rautio 2012.)

### **3.2 Laatu opiskelijan ohjauksessa**

Opiskelijan ohjauksen laatusuosituksen tarkoituksena on kehittää harjoittelun toteutusta ja arviointia, sekä yhtenäistää harjoittelun ohjauksen käytäntöjä. Suositusten tavoitteena on taata opiskelijoille turvallinen ja laadukas harjoittelu terveydenhuollon organisaatiossa. (Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri 2010, 5) Valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalan eettinen neuvottelukunta ETENE (ETENE 2010) on laatinut tietyt eettiset periaatteet, joita organisaatioiden ja toimintayksiköiden tulee noudattaa. Nämä periaatteet selvitetään myös opiskelijalle, jonka tulee myös noudattaa kyseisiä eettisiä periaatteita. Näihin periaatteisiin lukeutuu potilaan oikeus hyvään hoitoon, ihmisarvon kunnioitus, itsemääräämisoikeus, oikeudenmukaisuus sekä hyvä ammattitaito ja hyvinvointia edistävä ilmapiiri, yhteistyö ja keskinäinen arvonnanto. Jotta eettiset periaatteet toteutuvat harjoittelupaikassa ja ne tulevat selviksi myös opiskelijalle, tulee harjoittelupaikan toimintafilosofian ja arvojen olla tiedostettuja ja julkisia. Hoitotoiminnan tulee perustua ajankohtaiseen näyttöön perustuvaan hoitotyöhön (evidence based practice) ja opiskelijoiden tulee osallistua moni ammatillisten työryhmien toimintaan. (Heinonen 2004, 22–23; Valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalan eettinen neuvottelukunta.)

Opiskelijan ohjauksen laatusuosituksia on tutkittu ja kehitetty muun muassa Savonia-Ammattikorkeakoulun ja Kuopion yliopistollisen sairaalan kehittämisprojektissa (LYHTY 2003–2004). Yhdistettynä Sosiaali- ja terveysministeriön suositukseen koskien terveysalan koulutuksen työssä oppimista ja ohjattua harjoittelua, tutkimustietoon ja käytännön toimijoiden kokemustietoon, on laadittu Pohjois-Savon sairaanhoitopiirin opiskelijan ohjauksen laatusuositukset, joita käytetään mukaillen muissakin sairaaloissa ja opetusterveyskeskuksissa. Seuraavissa kappaleissa esittelen Pohjois-Savon sairaanhoitopiirin laatusuosituksiin perustuen opiskelijan ohjaukselle asetettuja laatuvaatimuksia, jotka mielestäni soveltuvat niin perusterveydenhuoltoon kuin erikoissairaanhoitoonkin.

### **3.2.1 Sopimukset ja resurssit**

Laatuvaatimukseksi on asetettu, että yksiköillä täytyy olla riittävät resurssit turvaamaan laadukas oppimisympäristö opiskelijalle ja hänen tavoitteiden saavuttamiseksi. Harjoittelupaikalla ja oppilaitoksella tulee olla voimassa olevat ohjaussopimukset, joista tiedotetaan myös ohjauksesta vastaaville henkilöille. Oppilaitosten ja harjoittelupaikkojen tulee myös laatia ja päivittää vuosittain yhteistyötä koskeva strategia. Työnantajan tulee varmistua siitä, että harjoitteluyksikössä on riittävästi ammattitaitoisia ohjaajia ja että ohjaajan työaika resursoidaan ohjaamiseen ja opiskelijan arviointiin. Esimiesten tulee myös huolehtia siitä, että ohjaajilla on mahdollisuus osallistua ohjaajakoulutuksiin. Jokaisessa yksikössä tulee olla nimettynä myös opiskelijavastaava, joka huolehtii yhdessä opiskelijan ja ohjaajan kanssa siitä, että opiskelijalla on riittävästi yhteisiä työvuoroja ohjaajan kanssa (vuorotyö) ja että harjoittelupaikassa on saatavilla tuoretta opiskelumateriaalia, sekä mahdollisuus omatoimiseen tiedonhankintaan. (Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri 2010,7.)

### **3.2.2 Harjoitteluyksikön toiminta**

Laatuvaatimuksena on, että harjoitteluyksikön kaikki työntekijät toimivat yhdenmukaisesti ja ottavat huomioon sosiaali- ja terveydenhuollon eettiset periaatteet, lait ja asetukset. Henkilökunnan tulee olla motivoitunutta ja sitoutunutta opiskelijan ohjaukseen ja työpaikan ilmapiiriin pitää olla opiskelijamyönteinen. Toiminnan

tulee olla näyttöön perustuvaa sekä perusteltavissa olevaa ja opiskelijoita kannustetaan osallistumaan yksikön jokapäiväiseen toimintaan. (Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri 2010, 11.)

### 3.2.3 Perehdytys

Perehdyttäminen on uuden tulokkaan ”vierihoitoa”, tutustumista ja tutustuttamista uuteen organisaatioon ja uusiin työtehtäviin. Perehdyttämisen tarkoituksena on valmentaa uutta henkilöstöä työtehtävän hoitoon ja luoda perusta ammatissa kehittymiselle. Keskistä on perehtyä työn kannalta oleellisiin asioihin, kuten tietoihin, taitoihin, periaatteisiin ja toimintaympäristöön, sekä tiedostaa harjoittelulle asetetut vaatimukset ja odotukset. (Österberg 2009, 101–103.)

Perehdyttämisen kuuluisi aina koskea vakituisen henkilökunnan lisäksi sijaisia, työharjoittelijoita, opinnäytetyöntekijöitä kuin organisaation sisällä siirtyneitä työntekijöitä. Opiskelijan näkökulmasta perehdytyksessä luodaan turvalliset ja hyvät mahdollisuudet opiskelijan harjoittelulle sekä tuetaan opiskelijaa pääsemään työyhteisöön ja sen toimintaan mukaan. Kriteeriksi asetetaan, että opiskelijan saapuminen harjoitteluyksikköön on etukäteen suunniteltua ja että kaikki harjoittelun osapuolet ovat keskenään yhteydessä ennen harjoittelun alkamista. Opiskelijalle tulee nimetä oma ohjaaja. Opiskelijavastaava tapaa opiskelijan harjoittelun aluksi ja perehdyttää hänet suunnitelmallisesti yksikön toimintakäytäntöihin ensimmäisten päivien aikana. Tämän jälkeen opiskelija vasta pääsee ns. käytännön työhön eli harjoitteluun. (Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri 2010, 1; Viitala 2005, 252–253.)

Perehdytyksen tukena käytetään perehdytysmateriaalia, kuten uuden työntekijänkin tullessa yksikköön. Perehdytyksen tarkoituksena on myös varmistaa, että opiskelija on tietoinen työturvallisuudesta, työelämän pelisäännöistä, toimintamalleista, arvoista ja strategiasta. Perehdytyksen päävastuu on aina esimiehellä, mutta apuna hänellä voi olla myös nimetyt ja perehdytykseen koulutetut henkilöt. (Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri 2010, 1; Viitala 2005, 252–253.)



### 3.2.4 Ohjaaja ja ohjaajakoulutus

Niille henkilöille, jotka osallistuvat opiskelijan ohjaukseen, järjestetään koulutusta ja mahdollistetaan koulutuksiin osallistuminen. Ohjaajana toimiva henkilö on myös itse vastuussa tietojensa ja taitojensa ylläpitämisestä ja kehittämisestä ja heidän tulee jakaa tietoa opiskelijan ohjaukseen liittyen omassa työyksikössään. Ohjaajan tavoitteena on mahdollistaa ja varmistaa yhdessä opettajan kanssa laadukas harjoittelun toteuttaminen ja opiskelijan oppiminen. Ohjaajan tulee olla sitoutunut organisaation strategioihin ja toimintamalleihin, hän toimii positiivisena ammatin roolimallina opiskelijalle, vastaa ohjauksen jatkuvuudesta ja luo turvallisen ja avoimen ilmapiirin oppimiselle. Kriteerinä on myös, että ohjaaja opastaa opiskelijaa teorian ja käytännön tietojen yhteensovittamiseen ja tekee näin myös itse. Hänen tulee myös antaa ja vastaanottaa palautetta. (Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri 2010, 17–18.)

### 3.2.5 Arviointi

Viimeisenä laatusuosituksena on arviointi ja sen toteuttaminen. Arviointi perustuu kriteereihin, jotka tukevat opiskelijan tietoisuutta vahvuuksistaan ja kehittämisalueistaan. Sekä opiskelijan suoritusta ja harjoittelujaksoa että ohjaajan työskentelyä tulee arvioida. Jotta arviointi olisi laadukasta ja reilua, opiskelijan tulee tietää arviointikriteerit ja arviointikäytännöt harjoittelun alkaessa. Kaikkien työyksikön jäsenten tulee sitoutua näihin kriteereihin. Opiskelija itse asettaa myös tavoitteet ja arvioi jakson päätyttyä omaa oppimistaan ja työskentelyään. Jaksosta annetaan opiskelijalle sekä suullinen että kirjallinen arvio, jossa on huomioitu myös muilta ammattiryhmiltä saatu palaute. Arvioinnin ei pidä tapahtua viimeisenä harjoittelu-päivänä, vaan palautetta ja kritiikkiä tulee antaa koko harjoittelun ajan, jotta se edistää opiskelijan oppimista ja kehittymistä. Arvioinnin tehtävänä on kehittää myös työelämän ja oppilaitosten välistä yhteistyötä. Opiskelijan ohjauksen laatua tulisi kehittää jatkuvasti ja systemaattisesti, esimerkiksi CLES-mittarin tulosten perusteella sekä ohjaajien ohjaustaitoja arvioimalla, kuten osaamiskartoitusten ja kehityskeskustelujen avulla. (Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri 2010, 21–22.)

### 3.3 Hoitotyön koulutusohjelmat; toinen aste ja korkeakoulu

Tässä tutkimuksessa haastateltiin osastonhoitajia, jotka toimivat sellaisissa työyksiköissä, joissa harjoittelujaksoja suorittavat niin toisen asteen kuin ammattikorkeakoulun hoitotyön opiskelijat.

Toisen asteen hoitotyön koulutusohjelma eli lähihoitajan tutkinto on mahdollista suorittaa Vaasassa sekä ruotsinkielisessä että suomenkielisessä ammattiopistossa. Lähihoitajaopinnot koostuvat ammatillisista, yhteisistä ja vapaasti valittavista opinnoista, joista ammatillisissa opinnoissa 34 opintoviikkoa toteutetaan työharjoittelujaksoilla. Tutkinnon yhteiset ammatilliset opinnot muodostuvat kolmesta ammatillisesta opintokokonaisuudesta, jotka ovat kasvun tukeminen ja ohjaus, hoito ja huolenpito sekä kuntoutumisen tukeminen. Opintojen loppupuolella opiskelijan tulee valita koulutusohjelma, johon suuntautuu syvemmin. Opintojen laajuus on 120 opintoviikkoa. (Vaasan ammattiopisto 2012.)

Hoitotyön ammattikorkeakoulututkinnon voi suorittaa myös sekä suomen- että ruotsinkielisessä ammattikorkeakoulussa Vaasassa. Hoitotyön suuntautumisvaihtoehtot ovat suomenkielisessä koulutuksessa sairaanhoitaja ja terveydenhoitaja ja ruotsinkielisessä näiden lisäksi voi valmistua kätilöksi. Sairaanhoitajan koulutusohjelma on 3,5-vuotinen, yhteensä 210 opintopistettä. Terveystenhoitajan koulutus kestää neljä vuotta, eli on laajuudeltaan 240 opintopistettä. Kätilökoulutus sen sijaan on 4,5-vuotinen ja laajuudeltaan 270 opintopistettä. (Vaasan ammattikorkeakoulu 2012.)

## 4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT

Tämän tutkimuksen tarkoitus oli selvittää esimiehen roolia opiskelijan ohjauksessa ja sitä, minkälaisia keinoja esimiesasemassa työskentelevällä on kohdata työharjoitteluun saapuva opiskelija, miten hän osallistuu opiskelijan oppimisen tukemiseen jakson aikana ja minkälaista koulutusta opiskelijan ohjaukseen koskien esimiehet saavat tai kokevat tarvitsevansa. Tutkimuksen tarkoitus oli myös selvittää, miten esimiehet käytännössä osallistuvat opiskelijan ohjaukseen ja perehdyttämiseen, sekä selvittää erilaisia kehitystarpeita esimiesnäkökulmasta opiskelijan ohjauksessa.

Tutkimus on laadullinen tutkimus, joka toteutettiin teemahaastatteluna. Tutkija haastatteli kuutta (6) Vaasan kaupungin terveysviraston osastonhoitajaa eri yksiköistä. CLES-mittaristo on käytössä Vaasan kaupungin terveysviraston jokaisessa yksikössä ja sen avulla saadaan palautetta hoitotyön harjoittelujaksoista ja opiskelijan ohjauksesta.

### **Tutkimusongelmat:**

1. Miten esimies voi tukea opiskelijan oppimista ja ammatillista kasvua harjoittelujakson aikana?
2. Minkälaisia keinoja esimiehellä on kohdata harjoitteluun saapuva opiskelija ja miten hän osallistuu opiskelijan ohjaukseen?

## 5 TUTKIMUSMENETELMÄT JA AINEISTO

Tämän kappaleen tarkoitus on tarkastella tutkimuksessa käytettyjä menetelmiä ja tutkimusaineistoa. Tutkimus on laadullinen tutkimus, joka on toteutettu teema-haastattelun avulla. Aineisto on analysoitu induktiivisen sisällönanalyysin avulla.

### 5.1 Laadullinen tutkimus

Laadullinen tutkimus on kokonaisvaltaista tiedon hankintaa ja aineisto kootaan luonnollisissa konteksteissa; tutkimuksen keskeisiä metodeja ovatkin havainnointi, tekstianalyysi, haastattelu ja litterointi, eli puhtaaksikirjoittaminen. Myös haluttaessa selvittää tapaukseen liittyviä syy-seuraussuhteita, joita ei voida kokeellisesti tutkia, käytetään yleisesti kvalitatiivista tutkimusta. Tutkittava kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti ja tutkimussuunnitelmat laaditaan joustaviksi ja mahdollisesti muutettaviksi olosuhteiden mukaisesti. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 155; Metsämuuronen 2003, 167.)

”Laadullisella eli kvalitatiivisella tutkimuksella tarkoitetaan joukkoa erilaisia tulkinnallisia tutkimuskäytäntöjä ja laadullista tutkimusta on vaikea määritellä selvästi, koska siltä puuttuu tietty teoria sekä tietyt omat tutkimusmenetelmät”. (Metsämuuronen 2003, 162)

Tässä tutkimuksessa aineistonkeruumenetelmänä käytetään haastattelua ja tutkimustulokset analysoidaan sisällön analyysin avulla. Alasuutarin (2001, 50–51) mukaan laadullisessa tutkimuksessa on aina kaksi vaihetta; havaintojen pelkistäminen ja arvoituksen ratkaiseminen. Ensimmäisessä vaiheessa, jo ennen aineiston keruuta, määritellään muuttujat, ja toisessa vaiheessa saatuja tuloksia tulkitaan ja muodostetaan uusia teorioita. Ajallisesti nämä kaksi vaihetta nivoutuvat toisiinsa, eivätkä seuraa välttämättä loogisesti toinen toistaan.

Laadullisessa tutkimuksessa keskeistä on, että asioita pyritään selittämään peilaten teoreettiseen viitekehykseen tai muuhun aikaisempaan tutkimukseen. Tätä tapahtuu etenkin analyysi- ja tulkintavaiheessa. Havaintojen pelkistäminen ja olennaiseen keskittyminen tapahtuu aineiston käsittelyvaiheessa. Tällöin tapahtuu myös

havaintojen yhdistelyä, mikä tuottaa uusia teorioita ja johtopäätöksiä tutkittavasta ilmiöstä. (Alasuutari 2001, 51–52.)

## 5.2 Teemahaastattelu

Teemahaastattelu on usein puolistrukturoitu haastattelu, joka kohdistuu ennalta valittuihin teemoihin, mutta kysymysten muotoa tai esittämisyjärjestystä ei ole tarkasti suunniteltu tai määrätty. Haastattelun tarkoituksena on käydä vuorovaikutuksellista keskustelua tiettyjen teemojen ympärillä. Teemahaastattelua käytettäessä aineistonkeruumenetelmänä ei haastateltavien määrä tarvitse olla kovin suuri. Haastattelua käytetään useimmiten silloin, kun halutaan yksilöllistä, kokemusperäistä tietoa ilmiöstä. Haastattelu ei etene tarkkojen, yksityiskohtaisten kysymysten kautta, vaan väljempien teemojen avulla. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 47–48.)

Teemahaastattelu on keskustelunomainen tilanne, jossa käydään läpi ennalta suunniteltuja aihealueita. Teemojen puhumis- ja keskustelujärjestys on vapaa, eikä jokaisen haastateltavan kanssa välttämättä keskustella jokaisesta aiheesta yhtä laajasti. Teemat on hyvä listata esimerkiksi ranskalaisin viivoin ja lisäksi voi laatia apukysymyksiä ja avainsanoja keskustelun eteenpäin viemiseksi. Haastattelu vaatii, että tutkija on perehtynyt aihepiiriin huolellisesti. Jotta haastattelu voidaan kohdentaa tiettyihin teemoihin, olisi hyödyllistä, että tutkija tuntisi myös haastateltavien tilannetta etukäteen. Edellä mainittujen perusteiden lisäksi haastateltaviksi tulisi valita sellaisia henkilöitä, joilla arvellaan olevan tietoa aihealueesta, sekä annettavaa aineistoa tutkijalle. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009, 54–55.)

Haastattelu tapahtuu useimmiten kasvotusten, vaikkakin nykypäivän tekniikan avulla haastattelu on mahdollista suorittaa myös videopuhelun, Internetin tai muun tietoliikenneverkon välityksellä. Haastattelu on aina ennalta suunniteltu ja haastateltavalla täytyy olla mahdollisuus tutustua tutkimuskohteeseen sekä käytännössä että teoriassa. Haastattelijan tulee motivoida ja ylläpitää keskustelua. Tutkimushaastattelut tavataan nauhoittaa, jotta niiden tarkastelu ja analysointi on helpompaa jälkikäteen. Joissakin tilanteissa nauhoittaminen voi olla haastattelun kannalta myös haitallista; silloin on parempi esimerkiksi kirjoittaa haastateltavan

vastaukset. Analyysivaihe on usein työläs, mutta se tuottaa syvällistä tietoa tutkitavasta ilmiöstä. (Metsämuuronen 2003, 186–189; Moule&Goodman 2011, 295, 297; Ruusuvuori & Tiittula 2005, 11.)

Teemahaastattelu soveltui tähän tutkimukseen tutkimusmenetelmäksi sen vuoksi, koska haluttiin saada vastaus kohtalaisen suppeaan ja ennalta suunniteltuihin aihealueisiin. Teemahaastattelu mahdollisti kuitenkin sen, etteivät haastattelukysymykset olleet liian kapea-alaisia ja tarkasti kohdennettuja, vaan haastateltavalla itsellään oli mahdollisuus keskustella kysymyksen aihealueen ulkopuolisistakin asioista. Haastateltavien työkokemusta ja kiinnostusta aihetta kohtaan kartoitettiin sen vuoksi, että saataisiin teemahaastattelulle tyypillistä asiantuntijuusnäkökulmaa tutkimusaiheesta. Tutkija koki myös, että tutkimustilanne olisi vuorovaikutustilanne, koska tutkimuksen kontekstissakin tulee esiin vahvasti vuorovaikutuksellisuus. Haastattelujen teemat olivat hyvin käytännönläheisiä, mutta toisaalta teoriataustaan painottuvia. Teemoja ja haastattelukysymyksiä laadittaessa pyrittiin fokusoimaan aiheet juuri esimiesnäkökulmaan ja tutkimuskysymyksiin liittyviksi.

## **5.3 Tutkimusaineisto ja analyysi**

### **5.3.1 Tutkimusaineisto**

Tässä tutkimuksessa pyrittiin kuvaamaan ja ymmärtämään esimiehen roolia opiskelijoiden ohjaajana; kokemuksia siitä, miten esimiesasemassa työskentelevä henkilö kohtaa opiskelijan hänen tullessa harjoittelujaksolle, minkälainen esimiehen rooli on ja millainen suhde hänelle muodostuu opiskelijaan. Tutkimuksessa pyrittiin selvittämään ja kuvaamaan myös sitä, miten esimies tukee opiskelijan ammatillista kasvua ja millä tavoin hän asemassaan pystyy vaikuttamaan opiskelijan ohjauksen laatuun.

Tutkimukselle on myönnetty tutkimuslupa 2011, perusturvajohtaja Jukka Kentalan toimesta. (Liite 1.) Tutkimus koskee koti- ja laitoshuollon ja terveystalvelujen alaisuuteen kuuluvia vastaanottopalveluiden osastonhoitajia. Terveystalveluiden hoitotyön vastualueen hallinnollinen ylihoitaja ilmoitti tutkijalle kaikkien terveystalveluissa toimivien, niin vastaanotto-, kotihoito-, kuin laitoshoidon osaston-

hoitajien nimet, joiden joukosta haastateltavat pyydettiin sähköpostitse tai puhelimitse haastateltaviksi. Vastaanottopalveluihin kuuluu kuusi (6) terveysasemaa, opiskeluterveydenhuolto, perhesuunnittelu, sekä päivystys. Laitoshoitoon taas kuuluu 12 vuodeosastoa ja kotihoitoon kuuluu kotisairaala, kotisairaanhoito sekä kotiuttamisyksikkö. Vaasan kaupungin koti- ja laitoshoidon sekä terveyspalveluiden organisaatiokaavio esittelee organisaatiota tämän tutkimuksen osalta. (Liite 3 ja 4.)

Tutkimussuunnitelmaa laadittaessa tutkija oli suunnitellut haastattelevansa kahdeksaa osastonhoitajaa (8). Tutkimuksen edetessä, kun kuusi haastattelua oli tehty ja litteroitu, tutkija totesi, että vastaukset rupesivat toistamaan itseään. Tätä *kylälääntymisen eli saturation* ilmiötä kuvaa se, alun perin on suunniteltu kerättävän aineistoa tietty määrä, mutta tutkimuksen edetessä todetaankin, että uudet tapaukset eivät tuota enää uutta tietoa tutkimusongelman kannalta. Tietty määrä aineistoa riittää tuomaan esiin sen, mikä tutkimuskohteesta on mahdollisuus saada. (Eskola & Suoranta, 1996, 34–36). Näin ollen lisähaastatteluille ei ollut tässä tutkimuksessa enää tarvetta. Lisähaastattelujen tekemistä vaikeutti myös haastateltavien saatavuus; kaksi tutkimukseen pyydettyä osastonhoitajaa eivät ottaneet tutkijaan yhteyttä, ja kaksi heidän sijaan haastatteluun pyydettyä osastonhoitajaa eivät aikataulullisesti pystyneet vastaamaan tutkijan laatimaan haastatteluajakatauluun.

Haastateltavat valittiin seuraavasti: kaksi avopalveluiden osastonhoitajaa, yksi kotisairaalan osastonhoitaja, sekä kolme laitospalveluiden osastonhoitajaa. Yksi laitospalveluiden osastonhoitaja oli estynyt, jolloin hänen sijaisensa, apulaisosastonhoitaja osallistui tutkimukseen. Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista. Haastattelut sovittiin useaa viikkoa etukäteen ja haastateltavalle lähetettiin tutkimussuunnitelma ja alustavat haastatteluteemat ja –kysymykset etukäteen sähköpostitse (Liite 2.). Näin ollen varmistuttiin siitä, että jokaisella haastateltavalla oli mahdollisuus tutustua aihepiiriin ja valmistautua riittävästi haastatteluun. Haastatteluista seitsemän (5) nauhoitettiin ja yksi (1) tehtiin kirjallisesti haastateltavan kieltäytyttyä nauhoituksesta. Haastatteluajankohdaksi valittiin loppukevät, mitä tutkija piti hyvänä ajankohtana, koska silloin on mahdollisimman vähän vuosilo-

mia. Kaikki haastatteluun osallistuneet suhtautuivat positiivisesti tutkimuksen tekemiseen.

Haastattelut tehtiin osastonhoitajien työhuoneissa ja haastattelut kestivät noin 45-75min. Haastattelut sujuivat rauhallisesti, ainoastaan yksi haastattelu keskeytyi puhelun takia. Tämä ei kuitenkaan vaikuttanut tutkimuksen tuloksiin.

### 5.3.2 Sisällönanalyysi

Laadullisessa tutkimuksessa aineiston kerääminen ja analysointi tapahtuvat usein yhtäaikaaisesti, ainakin osittain. Sisällön analyysi on yksi keskeisimmistä laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmistä. Sen avulla kerätty aineisto niin sanotusti hajotetaan käsitteellisiksi osiksi ja synteesin avulla saadut osat kootaan uudelleen johtopäätöksiksi. (Metsämuuronen 2003,196.)

Tutkimusprosessin alussa tutkijan tulee valita, mikä asema teorialla on: vaihtoehtoina ovat teorialähtöinen, teoriasidonnainen ja aineistolähtöinen tutkimus. Tässä tutkimuksessa pääpaino on saadulla aineistolla, jolloin valittiin aineistolähtöinen eli induktiivinen tarkastelutapa. Aineiston tueksi on kuitenkin etsitty vahva teoria- tausta, mikä toisaalta viittaa siihen, täysin aineistolähtöinen tämäkään tutkimus ei ole. Tulkintojen tueksi voidaan siis esittää teorialtulkintoja ja selityksiä ja saada näin ollen vahvistusta esitetyille löydöksille. ( Tuomi & Sarajärvi 2002, 99.)

Analyysi voidaan jakaa eri vaiheisiin sen mukaan, mitä kussakin vaiheessa aineistolle tehdään. Aluksi tutkijan tulee herkistyä aiheeseen, eli hänen tulee tuntee oma tutkimusaineisto ja taustateoria syvällisesti. Tutkijan tulee hallita myös keskeiset käsitteet liittyen tutkimusaiheeseen. Kerätty aineisto tulee aina ensin litteroida, eli kirjoittaa puhtaaksi, jotta sitä voidaan analysoida. Litterointi on riippuvainen tutkimuskysymyksistä ja käytetyistä tutkimusmetodeista. Toisinaan voi olla keskeistä kirjata ylös myös elekielen liikkeitä, intonaatiota tai ilmehdintää. Toisaalta voidaan tehdä myös niin sanottu karkea litterointi, jossa kirjataan ylös ainoastaan tutkimuksen tematiikkaan liittyvät asiat ja jätetään esimerkiksi puheen vivahteet tai eleet kirjoittamatta ylös. Tämän jälkeen aineistoa sisäistetään ja teoretisoidaan, minkä jälkeen tehdään karkea aineiston luokittelu ja jaetaan aineisto



teemoihin. Avainsanojen luominen ja jaottelu niiden mukaan helpottaa analyysia. Tutkimustehtävää tulee tarvittaessa täsmentää, jonka jälkeen tapahtuu mahdollinen aineiston uusi luokittelu. Keskeistä on myös havaita ja todeta aineistossa ilmenneet poikkeavuudet. Lopuksi tehdään laaja tarkastelu teoreettiseen taustaan peilaten ja verraten sekä johtopäätökset ja tulkinta. Sisällön analyysiä tehtäessä on hyvä tehdä esimerkiksi mielle- tai käsitekarttoja. (Metsämuuronen 2003,198; Moule & Goodman 2011, 349; Ruusuvuori & Tiittula 2005, 16.)

Tässä tutkimuksessa saatu aineisto analysoitiin induktiivisen sisällön analyysin mukaan eli edeten yksittäisistä havainnoista yleisiin merkityksiin. Koska tutkimus on aineistolähtöinen, ei tutkija ole pyrkinyt raamittamaan haastatteluteemoja ainoastaan teoreettisen taustan perusteella. Induktiivinen eli aineistolähtöinen sisällönanalyysi etenee taulukossa 1. esitettyjen vaiheiden mukaisesti ja sen eri vaiheissa pelkistetään, ryhmitellään ja luodaan teoreettiset käsitteet. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 109–115.)

**Taulukko 1.** Induktiivisen sisällönanalyysin vaiheet (Tuomi & Sarajärvi 2002).

- |   |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Haastattelujen kuunteleminen ja litterointi</li> <li>2. Haastattelujen läpi lukeminen ja sisältöön perehtyminen</li> <li>3. Pelkistettyjen ilmausten etsiminen ja niiden alleviivaaminen</li> <li>4. Ilmausten yhdistäminen ja alaluokkien muodostaminen</li> <li>5. Alaluokkien yhdistäminen ja yläluokkien muodostaminen niistä</li> <li>6. Yläluokkien yhdistäminen ja kokoavan käsitteen muodostaminen</li> </ol> |
|---|

Tässä tutkimuksessa tutkija eteni litteroinnista avainasioiden etsimiseen, eli koodaukseen. Koodaus tapahtui tutkimusongelman avulla, minkä jälkeen luotiin ala-, ylä- ja pääkategoria. Esimerkki analyysistä ja kategorioista ovat liitteessä 5.

### 5.3.3 Tutkimuksen luotettavuus ja yleistettävyys

Kaikissa tutkimuksissa tulee arvioida tutkimuksen luotettavuutta ja yleistettävyyttä virheiden syntymisen välttämiseksi. Laadullisessa tutkimuksessa, jossa ei esitetä tuloksia graafisesti, pyritään mahdollisimman tarkasti kuvaamaan kaikki ydinasiat, kuten olosuhteet, paikka, haastatteluihin käytetty aika ja mahdolliset häiriötekijät. Suorat haastatteluotteet auttavat lukijaa ymmärtämään johtopäätökset ja niiden avulla tutkija myös voi osoittaa mihin hän johtopäätöksensä perustaa. Tutkijan tulee pohtia tutkimustulostensa *validiteetti* (pätevyys), eli sitä, missä määrin tulokset kuvaavat haluttua tutkimusilmiötä, sekä *reliabiliteettiä*, eli tutkimuksen luotettavuutta. Validiteetin tarkastelulla halutaan havainnollistaa se, miten onnistuneesti tutkittava ilmiö saadaan esiin ja perustuuko tulos tunnistettavalla tavalla aineistoon ja lisääkö se ilmiön ymmärtämistä. Keskeistä validiteetin tarkastelussa on, kuinka tutkija kykenee peilaamaan saamiaan tutkimustuloksia aikaisempiin aineistoihin ja tutkimustuloksiin. Laadullisessa tutkimuksessa pätevyys voidaan ymmärtää uskottavuudeksi ja vakuuttavuudeksi. (Flick 2006, 371; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 216–218; Krause & Kiikkala, 1997 130–132; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009, 24.)

Laadullisen tutkimuksen lähtökohta on se, että tutkija on tutkimuksen keskeinen tutkimusväline, eli subjekti. Pääasiallinen luotettavuuden kriteeri onkin tutkija itse ja luotettavuuden arviointi koskee koko tutkimusprosessia. Luotettavuuden tarkastelu alkaakin tutkimustehtävän tarkastelusta ja siitä, antaako tutkimusaineisto vastauksen tutkimuskysymykseen. Luotettavuutta tutkittaessa, tutkijan tulee tarkastella seuraavia asioita; onko tutkimuksen aineiston laatu ollut luotettavaa, onko kirjallinen aineisto, eli teoreettinen taustatieto riittävän kattava ja monipuolinen, onko tiedonantaja tuntenut tutkittavan ilmiön, onko heidän tuottama informaatio ollut kapea-alaista vai monipuolista tietoa ja onko nauhoitukset tehty onnistuneesti. Lisäksi tutkijan tulee arvioida, onko tutkimusmetodi ollut tarkoitukseen sopiva, onko analyysimenetelmä ollut soveltuva ja voidaanko saatuja tutkimustuloksia peilata aiemmin esitettyyn teoreettiseen viitekehykseen. Puhuttaessa tutkimuksen luotettavuudesta, täytyy tarkastella myös tutkimuksen uskottavuutta. Tulosten luotettavuuden kannalta on tärkeää myös se, että tutkija pystyy osoittamaan yhteyden

tuloksen ja aineiston välillä. (Eskola & Suoranta 1996, 165–167; Flick 2006, 369–370; Janhonen & Nikkonen 2003, 37; Krause & Kiikkala 1997, 131–132.)

Face-validiteetti tarkoittaa sitä, että tulokset esitetään henkilöille, joita dokumentti koskee tai jotka liittyvät oleellisesti jollain tavalla tutkittavaan ilmiöön. Tulokset voidaan esittää myös asiantuntijapaneelille. (Janhonen & Nikkonen 2003, 37)

Tämän tutkimuksen tuloksia on tarkoitus esitellä asiantuntijaryhmälle, johon kutsutaan haastatteluihin osallistuneet osastonhoitajat, opiskelijakoordinaattori ja terveysviraston johtavat ylihoitajat. Tämän tutkimuksen luotettavuutta lisää se, että haastattelumateriaali litteroitiin mahdollisimman nopeasti haastattelun jälkeen. Haastatteluaineisto oli myös selkeää, mikä sulki pois haastattelijan omat tulkinnat. Tässä tutkimuksessa luotettavuuteen on vaikuttanut positiivisesti myös tarkka tutkimussuunnitelman mukaan eteneminen sekä jatkuva kriittisyys luotettavuuden arviointia ja analyysia kohtaan.

Luotettavuuden arvioinnissa on myös otettu huomioon teoreettisen taustatiedon kattavuus ja vahva perehtyminen tutkittavaan ilmiöön. Tutkijan oma suhtautuminen tutkimusaiheeseen on ollut koko tutkimusprosessin ajan myönteinen. Vaikka tutkija tunsikin entuudestaan osan haastateltavista, oma positio ei vaikuttanut tutkimustuloksiin tai haastattelutilanteisiin. Se, että tutkija on itse toiminut opiskelijoiden ohjaajana ja tiesi jonkin verran esimiehen roolista opiskelijan ohjaajana, helpotti tutkimuskysymysten asettelua, haastatteluteemojen laatimista ja toisaalta myös laajan haastattelumateriaalin analysointia. Vaikka tutkittava joukko koostui vain kuudesta haastateltavasta, tutkija koki sen riittävänä. Jokainen haastateltava toi kuitenkin jotain uusia näkökulmia edellisiin verrattuna.

## 6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tutkimustuloksissa esitellään tutkimukseen osallistuvien henkilöiden taustatietoja: toimiala, koulutus, työkokemus hoitoalalla ja esimiestehtävissä, sekä harjoittelujaksoilla käyneiden opiskelijoiden määriä. Tässä kappaleessa esitellään tutkimustulokset jaoteltuna haastatteluteemoittain ja analyysin yläkategorioiden mukaan.

### 6.1 Haastateltavien taustatiedot

Tutkimukseen osallistui Vaasan kaupungin terveystieteiden osastonhoitajaa, joista kaksi haastateltavaa toimii avopalveluiden osastonhoitajana, yksi (1) kotisairaalan osastonhoitajana, sekä kolme (3) laitoshoidon osastonhoitajana. Laitoshoidon yksi apulaisosastonhoitaja toimi tällä hetkellä viran sijaisena vakituisen osastonhoitajan ollessa estynyt, mutta tässä tutkimuksessa myös apulaisosastonhoitaja luetaan osastonhoitajaksi. Kaikki osastonhoitajat ovat peruskoulutukseltaan sairaanhoitajia tai terveydenhoitajia ja ovat työskennelleet hoitoalalla keskimäärin 15 vuotta. Haastateltavista pisimpään esimiesasemassa toiminut henkilö, oli työskennellyt osastonhoitajana 15 vuotta ja lyhyin työkokemus esimiestehtävistä oli 1,5 vuotta. Esimiestyön työkokemuksen keskiarvoksi saatiin 6,5 vuotta. Alaisten määrä vaihtelee myös sen mukaan, onko kyseessä avopalvelu vai laitoshoido; avopalvelun ja kotisairaalan osastonhoitajien alaisuuteen kuuluu keskimäärin 13 työntekijää, kun taas laitoshoidon osastonhoitajalla alaisia on keskimääräisesti 22.

Kaikki haastateltavat olivat käyneet jonkin tasoisen esimieskoulutuksen. Ainoastaan yksi haastateltavista oli terveystieteiden maisteri, muut haastateltavat olivat suorittaneet joko sosiaali- ja terveyshallintotieteiden kandidaattityön opinnot tai osan opinnoista, tai eritasoisia hallinnon ja johtamisen erityisosaamisen koulutuksia. Opiskelijamäärät vaihtelivat suuresti eri yksiköiden välillä: laitoshoidon osastoilla on vuosittain keskimäärin 10 - 15 opiskelijaa osastoa kohden, kun taas avopalveluissa ja kotisairaaloissa opiskelijoita on vuodessa noin viisi (5). Avopalveluiden opiskelijakohderyhmä on pääasiassa ammattikorkeakoulun hoitotyön opiskelijat, kun taas laitoshoidon osastoilla opiskelijoita on kaikista koulutustasoista,

niin ammattiopistosta, aikuiskoulutuskeskuksesta kuin ammattikorkeakoulustakin. Vaasassa voi suorittaa hoitotyön opinnot ammattikorkeakoulussa suomen, ruotsin ja englannin kielellä, ja toisen asteen tutkinnon suomen ja ruotsin kielellä. Näin ollen harjoittelupaikat joutuvat antamaan ohjausta kaikilla edellä mainituilla kielillä.

## 6.2 Esimiehen rooli opiskelijan ohjaustilanteessa

Esimiehen rooli opiskelijan ohjauksessa vaihtelee hyvin paljon sen mukaan, minäkalaisesta osastosta ja työyhteisöstä on kysymys. Vuodeosastojen esimiehet työskentelevät yleensä myös fyysisesti samassa toimipisteessä kuin missä työharjoittelujakso suoritetaan, kun taas esimerkiksi opiskeluterveydenhuollon kaikki toimipisteet, kuten oppilaitokset, psykologin ja osastonhoitajan työtilat, sijaitsevat ympäri kaupunkia ja erillään toisistaan. Nämä seikat vaikuttavat ensinnäkin siihen, kuinka paljon osastonhoitaja näkee opiskelijaa harjoittelujakson aikana, mutta ei toisaalta poissulje sitä, etteivätkö esimiehet voi tavata opiskelijaa harjoittelujakson aikana. Useimmat osastonhoitajat näkivät roolinsa opiskelijan ohjauksessa melko etäisenä ja vähäisenä. Toisaalta osa haastateltavista koki, että rooli on riittävän näkyvä ja että työn luonteeseen kuuluu olla läsnä opiskelijalle ja lähellä, mikäli opiskelija kokee tarvitsevansa osastonhoitajan neuvoja tai apua. Tänä päivänä osastonhoitajan aika kuluu paljolti hallinnollisiin tehtäviin, mikä vaikuttaa suoraan siihen, kuinka paljon hän ehtii työskennellä ”kentällä”. Lähes kaikki osastonhoitajat kokivat, että suurin vastuu ohjaamisesta on ohjaavalla hoitajalla.

*”rooli on melko vähäinen”*

*”suurin vastuu perehdyttämisestä ja ohjaamisesta omaohjaajalla”*

*”rooli on aika näkyvä osastollamme”*

Opiskelijan saapuessa harjoittelujaksolle, hän on mahdollisesti ollut yhteydessä puhelimitse osastonhoitajaan tai osaston henkilökuntaan ja varmistanut tulonsa ja saapumisajankohdan. Moni osastonhoitaja koki tärkeänä sen, että opiskelija ei saavu osastolle aamukiireen aikana, vaan tulee ensimmäisenä päivänä esimerkiksi iltavuoroon, jolloin osastonhoitajalla on mahdollisuus tavata opiskelija ja kertoa

hänelle osaston perusasioista, viraston organisaatiosta, sekä muista käytännön asioista. Avoterveydenhuollon käytäntö on hieman erilainen, sillä työaika poikkeaa 3-vuorotyön ajoista ollen kokopäivätyö klo 8-16. Näin ollen opiskelija saapuu joko osastonhoitajan luo harjoittelujakson ensimmäisen päivän aamuna, tai osastonhoitaja on ohjannut hänet puhelimitse suoraan omaohjaajan luo, jolloin ohjaajan vastuulle jää käytännön asioihin perehdyttäminen ja muut perusasiat.

*”tulevat aamulla, käydään läpi osaston yhteisiä asioita”*

*”opiskelijan vastaanottaminen”*

*”osallistun alussa, käytännön asiat...”*

Lähes kaikki osastonhoitajat kokivat, että nykypäivänä osastonhoitajan tehtävä on koordinoida opiskelijat omille ohjaajilleen, perehdyttää organisaation ja työyhteisön yleisiin asioihin ja olla ”päälle katsojana”. Suurin osa osastonhoitajista tiesi, ketä hänellä on harjoittelujaksolla ja oli tutustunut opiskelijaan aluksi. Osalle osastonhoitajista kuuluu myös näyttötutkinnon vastaanottaminen ja niiden arvos-telu. Näyttötutkinto kuuluu ammattiopiston ja aikuiskoulutuskeskuksen opiskeli-joille tietyillä harjoittelujaksoilla. Ne osastonhoitajat, jotka ottivat näyttöjä vas-taan, kokivat, että heille syntyy läheisempi suhde opiskelijan kanssa ja että heidän täytyy tuntea opiskelija ja hänen työskentelytavat ja – taidot voidakseen arvioida jaksoa.

*”kuuluu minun työhöni olla heille läsnä ja näkyvä osastolla”*

*”minun täytyy osallistua näyttökeskusteluun, antaa jokin tehtävä ja kontrolloida tehtävän suorittamista jollain lailla”*

*”rooli on lähinnä päälle katsojan rooli”*

Kolme osastonhoitajaa oli tietoinen ja mainitsi siitä, että Vaasan kaupunki on pal-kannut opiskelijakoordinaattorin, jonka työn tarkoitus on perehdyttää opiskelijat virastoa, organisaatiota ja yleisiä käytäntöjä koskeviin asioihin. Osastonhoitajat kokivat tämän positiivisena kehityksenä, koska koordinaattorin työ vähentää osas-tonhoitajien tähän asti tekemää yleistä perehdytystyötä ja mahdollisesti edesauttaa

sitä, että heillä on parempi mahdollisuus keskittyä opiskelijaa koskeviin muihin asioihin. Toki perehdytys oman työyksikön keskeisiin teemoihin jää osastonhoitajan tai ohjaavan hoitajan vastuulle.

### 6.3 Esimiehen ja opiskelijan vuorovaikutus

Haastateltavien mielestä esimiehen ja opiskelijan vuorovaikutuksen olisi hyvä olla mutkatonta, eikä opiskelijan missään tapauksessa saisi tuntea oloaan jännittyneeksi tai pelokkaaksi kohdatessaan osaston esimies. Esimiehen ja koko osaston henkilökunnan pitäisi suhtautua positiivisesti opiskelijoihin, jotka ovat mahdollisesti tulevaisuudessa heidän työtovereitaan.

Haastatteluissa tuli esille, että lähes jokainen osastonhoitaja piti vahvuutenaan opiskelijamyönteisyyttä ja ammattitaitoaan kohdata uusi työntekijä; opiskelija, sijainen tai vakituinen työntekijä. Useamman osastonhoitajan mielestä vuorovaikutus uusien ihmisten kanssa, etenkin nuorten opiskelijoiden kanssa on hyödyllistä niin itselle kuin osaston henkilökunnallekin. Näissä tilanteissa vuorovaikutustaitoja saa harjoittaa jatkuvasti. Eräs haastateltava kuitenkin koki vaikeaksi sen, että osastonhoitajilla on kovin vähän tietoa siitä, missä vaiheessa opintojaan kukin opiskelija on. Hänen mielestään olisi myös hyödyllistä, että myös osastonhoitaja tietäisi opiskelijan tavoitteet ja voisi perehtyä niihin paremmin. Näin ollen hän voisi olla avuksi myös ohjaavalle hoitajalle, mikäli tavoitteiden saavuttamisessa tulee ongelmia tai tavoitteet ovat jakson suunniteltuihin tavoitteisiin sopimattomia. Toisinaan osa haastateltavista oli kokenut, että heidän pitää ”valvoa” opiskelijoiden tekemisiä. He kokivat, että nykypäivänä opiskelijat luulevat osaavansa asian, kun ovat tehneet harjoitteen kerran tai kaksi. Myös opiskelijan asettamat tavoitteet harjoittelujaksoille tuntuu osastonhoitajista toisinaan liian yksinkertaisilta ja suppeilta.

*”nuoret haluavat oppia temppuja, lihakseen pistäminen on temppu ja ei voi olla tavoite, että oppii pistämään.”*

*”olisi hyvä laajemmin hahmottaa ja ymmärtää, miksi asioita opiskelija tekee, ei vain tehdä asioita*

*sen vuoksi, että pitää tehdä”*

*”toivoisin opiskelijalta oma-aloitteisuutta uskaltaa*

*ja löytää omiakin ratkaisumalleja ja tuoda niitä esille”*

Osastonhoitajan työhön kuuluu entistä enemmän hallinnollisia tehtäviä ja kokouksia, eikä hänellä useinkaan ole aikaa työskennellä osastolla perustehtävissä. Yksi haastateltavista kertoi olevansa vahvasti osaston ideologian takana ja pyrki työssään välittämään ideologiaa myös opiskelijoille. Hän koki myös, että osastonhoitajalla hänellä on mahdollisuus ja velvollisuus laajaan tiedonhankintaan ja sen eteenpäin viemiseen opiskelijoille.

*”koen, että osastonhoitajana minun tulee hankkia ja välittää*

*tietoa erilaisista asioista”*

#### **6.4 Opiskelijan tukeminen ja ammatillisen kasvun haasteet**

Lähes jokainen haastateltava koki, että heidän vahvuutensa opiskelijan ohjauksessa on pitkä työkokemus niin hoitotyöstä kuin esimiestyöstäkin. Keskeisimmäksi teemaksi nousikin opiskelijan ammatillisen kasvun tukemisessa positiivinen vuorovaikutus, oma vahva teoriapohja ja käytännön kokemus, sekä tietyt luonteenpiirteet ja ominaisuudet, kuten joustavuus, avoimuus, ystävällisyys ja sosiaalisuus. Eräs haastateltava koki vahvuudekseen sen, että pystyy myöntämään epätietoisuuden ja ottavansa asioista selvää. Vahva näkemys itsestään johtajana ja roolimallina, tuli useassa haastattelussa esille pohdittaessa opiskelijan tukemisen voimavaroja. Myös oman rajallisuuden tunnistaminen ja myöntäminen, sekä tulevaisuuteen suuntautuminen nähtiin useassa haastattelussa tärkeänä mekanismina puhuttaessa opiskelijan ohjauksesta ja ammatillisen kasvun tukemisesta. Ohjaajina toimivien työntekijöiden opastaminen ja motivoiminen kuuluu vahvana osana osastonhoitajan rooliin. Moni esimies koki raskaaksi sen, että työntekijät saattavat pitää opiskelijoita taakkana ja rasitteena. Esimiehet kokivatkin, että heidän tehtävänsä on tukea myös työntekijöidensä jaksamista opiskelijoiden ohjaajina ja antaa siihen riittävästi aikaa myös normaali työajan puitteissa.



*”ei ole aina kivaa, kun tulee uusia opiskelijoita ja kuulen  
sen huokauksen kun jaetaan opiskelijoita vastuuhoidajille”*

*”kiire on kova koko ajan ja opiskelijat ovat iso kuormitus  
henkilökunnalle”*

*”vastuu opiskelijasta on koko ajan”*

Ongelmalliseksi koettiin ajanpuute ja ohjauksen organisointi. Se koettiin toistuvasti opiskelijan tukemisen hidasteeksi. Myös opiskelijan ohjauksen koulutuksen vähäisyys ja jopa sen puuttuminen vaikeuttaa toisinaan opiskelijan ammatillisen kasvun kehittämisen tukemista. Toisinaan osastonhoitajan on vaikea tukea opiskelijaa, jos hänellä on hyvin suppea tieto nykypäivän hoitotyön koulutuksesta ja sen rakenteesta. Tämän vuoksi useampi haastateltava toivoi koulun ja harjoittelupaikan yhteistyön parantumista ja kehittymistä. Kaksi osastonhoitajaa mainitsi siitä, että olisi hyödyllistä, jos opettajat saataisiin työpaikoille seuraamaan työtä ja päivittämään omaa hoitotyön käytännön osaamistaan.

*”osaston puolesta ajan riittämättömyys ja perehdytyksen  
pitäminen erillään työajasta”*

*”opettajat kentälle!”*

*”enemmän pitäisi olla koulutusta, koska säädökset  
muuttuvat jatkuvasti”*

Useampi haastateltava mainitsi ongelmaksi ammatillisen kasvun tukemisessa sen, että toisinaan opiskelijat eivät ole kovinkaan motivoituneita ja aktiivisia harjoittelujaksolla; pitkäjänteisyys ja halukkuus oppia uutta puuttuvat useilta opiskelijoilta. Myös kielelliset ongelmat, monikulttuurisuus ja erilaiset arvomaailmat tuovat omat ongelmansa opiskelijan ohjaukseen ja tukemiseen. Jos opiskelija on hyvin erilaisen kulttuuritaustan omaava, ongelmaksi muodostuvat ihan käytännön järjestelyt, kuten aikataulujen noudattaminen, pukeutumissäännöt ja eettiset asiat. Tällaisten perusasioiden käsittely vie harjoittelujaksolla paljon aikaa, eikä ammatillista kehittymistä tapahdu.

*”yleiset käyttäytymissäännöt ovat joillakin nuorilla  
kateissa”*

*”luonteva kommunikointi potilaiden ja henkilökunnan  
kanssa pitäisi olla parempaa”*

*”ulkomaalaisten opiskelijoiden ohjaaminen vie hirveästi  
energiaa, jos eivät osaa kunnolla suomea, ruotsia tai englantia”*

*”keskustelun (arviointikeskustelu) pitäisi olla vielä enemmän  
moniammatillista”*

## **6.5 Opiskelijan ohjauksen laadun kehittäminen**

Suurin osa haastateltavista koki, että yksikön antama opiskelijan ohjaus on laadukasta ja että heidän henkilökunta on niin ammattitaitoista, että he osaavat ohjata laadukkaasti opiskelijoita. Haastatteluissa tuli kuitenkin ilmi, että opiskelijan ohjaukseen liittyen ei ole järjestetty juurikaan koulutusta eikä Vaasan kaupunki ole laatinut yleisten ohjeiden lisäksi mitään sisällöllisiä ohjeita osastonhoitajien roolista opiskelijan ohjaajana. Osastonhoitajat uskoivat myös, että heidän alaisensa eivät ole tietoisia kansallisista ja kansainvälisistä suosituksista opiskelijan ohjaukseen liittyen. Usean mielestä voisi olla hyvä käydä läpi vähintään kerran vuodessa kansalliset suositukset ja laatuvaatimukset, sekä päivittää henkilökunnan tiedot liittyen opiskelijan ohjauksen periaatteisiin.

Motivoitunutta ja aktiivista henkilökuntaa pidettiin vahvana laatuun vaikuttavana tekijänä. Haastatteluissa tuli toistuvasti ilmi, että esimiehen ja ohjaavan hoitajan vuorovaikutuksella ja keskinäisellä keskustelulla voidaan myös vaikuttaa positiivisesti ohjauksen laatuun. Pari haastateltavaa piti hyvänä, jos laatusuosituksista, perehdytyksestä, rekrytoinnista ja muista ohjaukseen liittyvästä olisi olemassa mappi tai check-lista, jonka voisi käydä läpi opiskelijan saapuessa harjoittelujaksoille.

*”työntekijät eivät varmastikaan ole tietoisia laatukriteereistä  
ja suosituksista”*

*”kaupunki (Vaasa) ei ole laatinut mitään suosituksia tai ohjeita  
esimiehille, ne koskevat (ohjeet) ainoastaan maksuja, kaavakkeiden  
täyttämistä ja palkkion maksamismenetelmiä”*

*”parempi vuorovaikutus opettajien kanssa parantaisi ohjauksen  
laatua”*

### **6.5.1 Laadun tarkkailu**

Laadun tarkkailussa koettiin tärkeäksi opiskelijan antama palaute ja sen käsittely. Kukin opiskelija saa täyttää CLES-mittariston nykyään intranetissä, mikä helpottaa palautteen antamista. Aikaisemmin mittaristo täytettiin kotona Internetin välityksellä opiskelijan saaman salasanan avulla. Osastonhoitajien epäily olikin, että nykypäivänä, kun opiskelijalla on mahdollisuus täyttää kaavake intranetissä harjoittelujakson viimeisinä päivinä, tulee kaavake helpommin täytettyä ja näin ollen saadaan useammalta opiskelijalta vastaus kyselyyn. Koska vastauksia saadaan enemmän, voidaan palautettakin antaa henkilökohtaisemmin ja yksilöllisemmin ja osastokohtaisemmin. Osastokohtaisten tulosten saaminen nimittäin vaatii vähintään kolmen opiskelijan kyselytulokset intimitettisuojan varmistamiseksi.

Kaikki haastateltavat tunsivat CLES-mittariston ja sen käytön, sekä suurin osa heistä oli saanut myös tulokset käyttöönsä. Tuloksia oli käsitelty lähes jokaisella osastolla osastopalaverissa; ne oli esitelty, niistä oli keskusteltu ja tulokset oli annettu jokaisen työntekijän nähtäviksi. Niin positiivisesta kuin negatiivisestakin palautteesta oli keskusteltu ja niiden perusteella oli ryhdytty miettimään toimenpiteitä negatiivisten asioiden korjaamiseksi. Ainoastaan yksi haastateltava otti esimiehen roolin esille mittaristoa ja sen käyttöä pohdittaessa. Hänen mieleensä oli jäänyt kuvaus siitä, että tulosten mukaan osastonhoitajien rooli olisi määritelty vastauksissa toistuvasti etäiseksi ja näkymättömäksi. Suurin osa haastateltavista

koki, että ohjauksen laatua on vaikea kehittää, jos opiskelijat eivät vastaa kyselyyn.

*”jää opiskelijan harteille se, että hän vastaa näihin mittareihin”*

*”enemmän pitäisi tulla vastauksia esille ja saada tuloksia”*

*”olen tietoinen mittariston käytöstä, mutta emme ole saaneet yksikkökohtaisia tuloksia vähäisestä vastausmäärästä johtuen”*

*”nyt on helpompaa, kun se (mittaristo) on intranetissä, istutan opiskelijan koneelle ja pyydän täyttää”*

*”Cles on hyvä, jos ei uskalla sanoa suoraan, kuinka on mennyt jos on ollut huono tai ikävä jakso”*

Noin puolet haastateltavista koki, että heidän alaisensa tarvitsisivat enemmän koulutusta opiskelijan ohjaukseen liittyen. Toisinaan ammattikorkeakoulu on järjestänyt ohjauskoulutuksia, mutta niihin on osastonhoitajien mukaan ollut vaikea osallistua huonon sijaistilanteen takia. Osan mielestä kuitenkin henkilökunta on ammattitaitoista, eivätkä tarvitse koulutusta aiheeseen liittyen. Yhden haastateltavan mielestä myös opiskelijat ovat niin valveutuneita nykypäivänä, että tietävät, mitä odottavat harjoittelujaksolta. Ne osastonhoitajat, jotka eivät kokeneet koulutusta tärkeäksi tällä osa-alueella, eivät myöskään itse kokeneet tarvitsevänsä lisäkoulutusta tai – informaatiota aiheeseen liittyen. Osan opiskelijoista tulee suorittaa näyttötutkinto ja näiden tutkintojen vastaanottavat hoitajat tai ohjaajat käyvät näytön vastaanottajan koulutuksen.

*”henkilökunta tarvitsisi mahdollisesti lisäkoulutusta – on tullut tilanteita, joissa ohjaus on ollut puutteellista”*

*”eivät (alaiset) kaipaa koulutusta, osaavat asiansa”*

*”koen, että henkilökuntani on niin ammattitaitoista, etteivät tarvitse koulutusta”*

*”näytön vastaanottajan koulutus on tärkeää ja siinä hoitajat ovat osastolta käyneetkin”*

*”se vain kuuluu työnkuvaan että ohjataan, eikä kukaan ole vaatinutkaan että pitäisi olla koulutusta”*

*”osa on ja osa ei ole käynyt näytön vastaanottajan tutkinnon”*

### **6.5.2 Opiskelijasta työntekijäksi**

Opiskelijoiden ohjaaminen on haastavaa ja aikaa vievää työtä. Ohjaajana toiminen kuuluu kuitenkin hoitoalalla työn kuvaan, koska suurin osa Suomen sairaaloista ja terveyskeskuksista on opetussairaaloita. Opiskelijaan tulisi suhtautua aina positiivisesti ja häntä tulisi kannustaa ja tukea ammatillisen kasvun prosessissa. Nämä harjoittelussa olevat opiskelijat ovat mahdollisesti työkavereita tulevaisuudessa. Rekrytointi on usein ongelmallista hoitoalalla ja sijaisista on pulaa etenkin vuodeosastoilla. Jokainen haastateltava piti erittäin tärkeänä sitä, että harjoittelujakson aikana poimitaan ”jyvät akanoista” ja rekrytoidaan henkilökuntaa esimerkiksi vuosiloma- tai sairauslomasijaisiksi. Kaikki ne osastonhoitajat, jotka tapaavat opiskelijat heidän harjoittelujaksollaan, seuraavat jonkin verran heidän työskentelyään ja kartoittavat sitä, olisiko opiskelijoista mahdollisesti sijaisiksi kyseiselle osastolle. Ne, jotka eivät tapaa opiskelijaa, kertoivat keskustelewansa ohjaavan hoitajan kanssa potentiaalisista henkilöistä työskentelemään heidän alaisinaan.

Esimiehet kokivat, että heidän työhönsä liittyy jatkuvasti rekrytointia ja että on tärkeää levittää positiivista kuvaa osastosta, jotta saadaan useampi opiskelija kiinnostumaan työnteosta juuri heidän osastollaan. Usean haastateltavan mukaan myös henkilökunta pitää positiivisena sitä, että opiskelija, joka on ollut osastolla harjoittelussa, palkataan sijaiseksi samalle osastolle. Kyseinen opiskelija tuntee jo osaston rutiinit ja mahdollisesti potilaitakin, eikä uuden työntekijän perehdyttämiseen kulu yhtä paljon aikaa kuin henkilön, jolla ei ole kokemusta osastosta lainkaan. Vastauksissa tuli ilmi myös, että positiivinen suhtautuminen opiskelijoihin vaikuttaa selvästi rekrytointiin; mikäli osastolla on hyvä yhteishenki, opiskelijoi-

ta pidetään huolta ja heitä kunnioitetaan, on suurempi todennäköisyys, että opiskelija kysyy töitä tai sijaisuuksia osastolta. Myös omalla esimerkillään ja karttuneella elämäkokemuksellaan esimiehet ja työntekijät voivat vaikuttaa opiskelijan ammatillista ja henkistäkin kasvua, mikä taas auttaa opiskelijaa eteenpäin hänen siirtyessä opintojen parista työelämään.

*”rekrytoin jatkuvasti opiskelijoita, kesäsijaisten*

*metsästäminen pitää aloittaa nykyään jo tammi-helmikuussa”*

*”sijaisia on todella huonosti tarjolla ja jos on joku varteenotettava*

*työntekijä tarjolla, pyydetään häntä töihin”*

*”suurelle osalle luvataan töitä jo harjoittelun aikana, osa ohjataan rekryyn”*

*”myös tärkeää osaston maineen kannalta saada rekrytoitua”*

*”otetaan kommentit ohjaajalta ja mietitään onko mahdollisesti sijaisainesta”*

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin esimiehen roolia opiskelijan ohjauksessa ja tutkimuksen tarkoituksena olikin selvittää, millaisia keinoja terveystieteiden esimiehillä on kohdata opiskelija, millä tavoin he tukevat opiskelijan oppimista sekä ammatillista kasvua ja kehitystä, ja selvittää, miten esimiehet osallistuvat opiskelijan ohjaukseen. Aineisto koostui kuudesta (6) haastattelusta, jotka toteutettiin teema-haastatteluina kevään ja kesän 2012 aikana.

Teoreettisessa taustassa käsiteltiin opiskelijan ohjausta kehittämisen ja osaamisen johtamisen näkökulmasta sekä tarkasteltiin laajemmin opiskelijan ohjausta nimienomaan hoitotyössä. Tutkimuksen avulla pyrittiin selvittämään muun muassa sitä, minkälaisena osastonhoitajat itse näkevät roolinsa ja toisaalta vastaako se laatusuosituksen ja lakiasetusten vaatimaa mallia. Tarkoituksena oli myös pohtia sitä, toteutuuko opiskelijan ohjaus vaatimusten mukaisesti, miten sen laatua voitaisiin parantaa ja miten nykypäivän esimiehen roolin muuttuessa yhä hallintokeskeisempään suuntaan, voitaisiin kuitenkin säilyttää hoitoalalle tyypillinen johtajan näkyvyys ja läheisyys juuri opiskelijan ohjauksen näkökulmasta.

Tuloksissa tuli ilmi, että osastonhoitajan rooli on muuttunut vuosien saatossa suuresti. Nykyään osastonhoitajan tehtävät koostuvat pääosin hallinnollisista tehtävistä, mikä pienentää heidän mahdollisuuksiaan olla kenttätöissä ja mukana opiskelijan ohjauksessa. Keskeinen tulos olikin, että osastonhoitajat kokivat roolinsa olevan melko vähäinen ja etäinen. Pääsääntöisesti tehtävät ovatkin koordinointia ja yleistä perehdyttämistä osaston ja organisaation yleisiin asioihin. Ainoastaan osa haastateltavista koki, että työn luonteeseen kuuluu olla läsnä opiskelijoille ja näkyvä, vaikkei aina pysty suoranaisesti opiskelijan ohjaukseen osallistumaankaan. Opiskelijan ohjauksen suurin vastuu onkin siirtynyt ohjaaville hoitajilla. Osastonhoitajan rooli koostuu lähinnä opiskelijan vastaanottamisesta ja yleisen informaation jakamisesta opiskelijoille. Monessa yksikössä laajemmasta perehdytyksestäkin vastaavat ohjaavat hoitajat harjoittelujakson aikana.

Myös Elomaan ym. (2005) tutkimuksen mukaan osastonhoitajien rooli opiskelijanohjauksessa on muuttunut verrattuna muutaman kymmenen vuoden takaiseen rooliin, jolloin osastonhoitajat olivat päävastuussa opiskelijan ohjauksen toteutumisesta. Opiskelijan näkökulmasta katsottuna hyvä johtajuus kuitenkin tarkoittaa esimiehen näkymistä harjoittelujaksolla ja sitä, että osastonhoitajan johtamisosaaminen ja käytännön toiminta on näkyvää ja laadukasta. Näin ollen tämän tutkimuksen tulosten valossa esimiehen rooli näyttäisi menneen näkymättömämpään ja etäisempään suuntaa, kuin mitä suositusten mukaan tulisi olla.

Sosiaali- ja terveysministeriön toimintaohjelmassa (2009) esitetään, että jokaisessa työyksikössä pitää olla opiskelijavastaava tai opiskelijaohjauksen mentori. Hänen työtehtäviinsä kuuluisi yleiset koordinaattorin tehtävät, opiskelijoiden perehdyttäminen, sekä yhteistyö oppilaitosten opettajien kanssa. Kyseisen henkilön ei välttämättä tarvitse olla yksikön esimies, mutta hän ei kuitenkaan voi olla sama henkilö, joka toimii harjoittelujakson ohjaavana hoitajana.

Vaasan kaupungin sosiaali- ja terveysvirastossa toimii opiskelijakoordinaattori sekä kaupunginsairaalan yhteyshenkilö, jolle kuuluu myös opiskelijakoordinaattorin tehtäviä. Ainoastaan puolet haastatelluista oli tietoisia kaupunginsairaalan yhteyshenkilön vakanssista ja siitä, että kyseistä henkilöä voi käyttää opiskelijoiden perehdyttämiseen. Haastateltavien vastauksista tuli esille, että sosiaali- ja terveysviraston koordinaattorin kautta hoituvat opiskelijoiden sijoitukset harjoittelujaksoille ja informaatio harjoittelujaksoille saapujista. Hänen kautta osastonhoitajat saavat myös CLES-mittariston tulokset tietoonsa. Lähes kaikki osastonhoitajat kuitenkin kertoivat, että joko he itse tai ohjaava hoitaja perehdyttää opiskelijat ja antaa yleistä tietoa ja ohjeita opiskelijoille. Edellä mainittujen koordinaattoreiden, oppilaitosten ja osastonhoitajien yhteistyötä tiivistämällä saatettaisiin välttyä päällekkäiseltä työltä ja toisaalta voitaisiin vapauttaa osastonhoitajien aikaa esimerkiksi opiskelijan ohjauksen muihin osa-alueisiin.



Tutkimuksessa haluttiin selvittää, miten esimies voi tukea opiskelijan oppimista ja ammatillista kasvua harjoittelujakson aikana. Tutkimuksessa nousi vahvasti esiin osastonhoitajien opiskelijamyönteisyys, hyvät vuorovaikutustaidot, pitkä ja monipuolinen työkokemus sekä hyvä ammattitaito kohdata uusi työntekijä. Vuorisen (2005) mukaan hoitotyön opiskelijan ohjauksen peruspilareita ovatkin vahva käytännön osaaminen, hyvät vuorovaikutustaidot, etiikka ja jatkuvasti uusiutuva ja laaja-alainen tietoperusta.

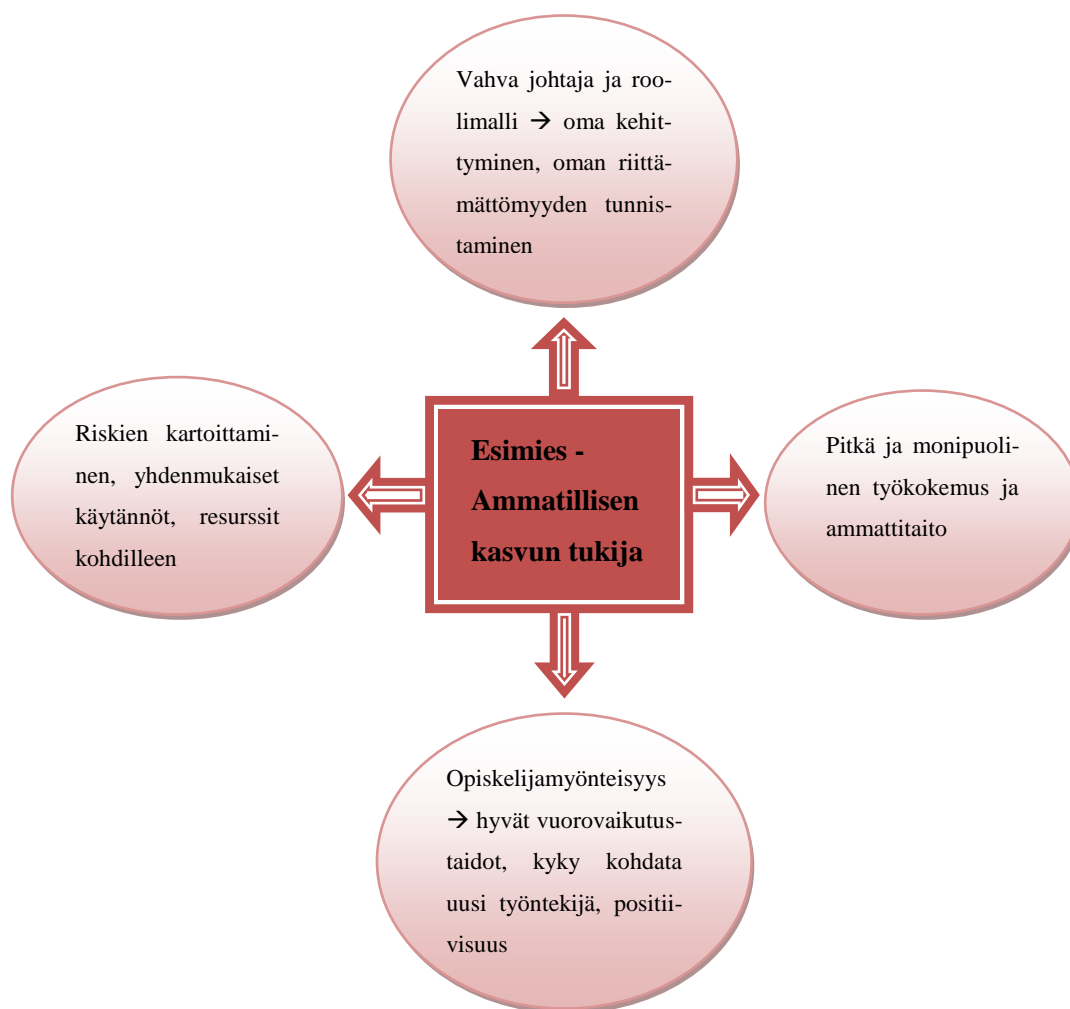
Tuloksista käy ilmi, että osastonhoitajat tarvitsisivat mahdollisesti enemmän tietoa siitä, missä vaiheessa opintojaan kukin opiskelija on ja mitkä ovat hänen sen hetkisen harjoittelujakson keskeisimmät tavoitteet. Näin heidän olisi helpompaa tukea ja ohjata opiskelijaa. Myös lähdekirjallisuuden mukaan perehdytyksessä ja ohjauksessa on tärkeää huomioida opiskelijan lähtötaso ja aikaisempi mahdollinen työkokemus. Myös oppimistekniikat ja opiskelijan heikkoudet ja vahvuudet olisi keskeistä huomioida, jotta kutakin opiskelijaa kyettäisiin ohjaamaan mahdollisimman yksilöllisesti hänen tarpeistaan lähtien. (kts.Surakka 2009, 72–78.)

Esimiesten vahva näkemys itsestään johtajana ja roolimallina oli yksi keskeisimmistä voimavaroista opiskelijan ammatillisen kasvun tukijana. Myös oman riittämättömyyden tai tietämättömyyden myöntäminen koettiin esimerkilliseksi asiaksi. Useampi osastonhoitaja toi esiin jatkuvan kehittymisen ja oppimisen ajattelutavan, jota he haluaisivat siirtää myös opiskelijoille. Yhtälailla kuin organisaation oppimisprosessikin, opiskelijan työssä oppimisessa on tärkeää se, että hiljaista tietoa jaetaan ja kokemuseräistä tietoa levitetään. Hiljaisen tiedon leviämisen kannalta keskeistä onkin, että myös pitkään työssä olleet, kokeneet hoitajat jaksavat toimia opiskelijoiden ohjaajina, koska ainoastaan näin saadaan siirrettyä kokemuseräistä tietoa tulevien sukupolvien hoitajille.

Esimiesten oman itsensä kehittäminen ja tieto-aidon päivittäminen tukee opiskelijoiden ammatillista kasvua. Kuten oppivassa organisaatiossa, myös opiskelijan ohjauksessa tärkeää on, että jokainen yksilö pyrkii kehittämään itseään ja omia taitojaan. Opiskelijat ovat myös tärkeitä tiedonsiirtäjiä tullessaan harjoittelujaksolle ja heidän näkemyksiään tulisi myös kuunnella ja kunnioittaa yhä nykyistä enemmän.

Ammatillisen kasvun tukemisessa suurimmaksi ongelmaksi koettiin ajanpuute ja resurssivaje, sekä se, että nykypäivänä hoitoalan opiskelijat eivät ole kovin motivoituneita ja aktiivisia, vaan kokevat harjoittelujakson ”pakollisena pahana”. Suurin syy siihen, etteivät hoitoalan harjoittelujaksot motivoi opiskelijoita on se, että opintojen laajuudesta riippuen, harjoittelujaksoja on opiskeluaikana useita, eikä harjoittelujaksolta saa palkkaa, toisinkuin monella muulla alalla. Johtajan rooli korostuu siinä, kuinka hän pystyy motivoimaan sekä henkilökuntaa että opiskelijoita. Kuten Granberg ja Olsson (2009) teoksessaan toteavat, esimiehen tulee toimia niin mentorina, oppimisen johtajana, roolimallina ja motivoijana, jotta hän voi edesauttaa yksilön oppimista ja kehittymistä.

Osaamisen johtamisen keskeisimmät periaatteet toimivat peruspilareina opiskelijan ohjauksessakin. Koska hoitoalalla vallitsee tällä hetkellä resurssipula, ajan käyttö on ongelmallista ja henkilökunnan ja opiskelijoiden monikulttuurisen taustan takia myös kommunikaatio voi olla ongelmallista, osastonhoitajan tulisi jatkuvasti suunnitella, arvioida ja kehittää niin omaa kuin henkilökunnankin osaamista. Erilaiset käytännön toimintamallit pitäisi olla yhdenmukaisia, oppimista tukevia ja esimerkiksi riskejä, jotka voivat vaikuttaa negatiivisesti joko esimiesten, henkilökunnan tai opiskelijan ohjaamiseen ja oppimiseen, tulisi kartoittaa säännöllisesti. Kuten laatuvaatimuksetkin painottavat, opiskelijan ohjauksen tulee olla näyttöön perustuvaa, perusteltavissa olevaa ja työntekijöiden tulee toimia yhdenmukaisesti huomioon ottaen sosiaali- ja terveydenhuollon asetukset ja lait. Kuviossa 3 esitellään esimiehen keskeisimmät tehtävät opiskelijan ammatillisen kasvun tukijana.



**Kuvio 3.** Esimies – Ammatillisen kasvun tukija

Tutkimuksessa tarkasteltiin myös opiskelijan ohjauksen laatua ja sen kehittämistä. Sosiaali- ja terveysministeriö sekä useat sairaanhoitopiirit (kts. Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri 2010) ovat laatineet laatusuosituksia opiskelijan ohjaukseen liittyen. Niiden tarkoituksena on kehittää harjoittelun toteutusta ja arviointia, sekä yhdenmukaistaa ohjauskäytäntöjä valtakunnallisesti. Laatuvaatimuksissa on esitetty muun muassa, että yksiköillä täytyy olla riittävät resurssit turvataksaan laadukas oppimisympäristö opiskelijalle. Oppilaitosten ja harjoittelupaikkojen tulee myös laatia ja päivittää vuosittain yhteistyötä koskevat strategiat. Esimiehen tehtävänä on myös varmistaa, että ohjaajilla on mahdollisuus osallistua ohjaajakoulutuksiin.

Tutkimuksessa tuli ilmi, että osastojen esimiehet tai heidän alaisensa eivät ole tietoisia opiskelijan ohjausta koskevista laatusuosituksista ja osastonhoitajien tiedossa ei ollut Vaasan kaupungin laatimia strategioita tai laatusuosituksia opiskelijan ohjaukseen liittyen. Usean haastateltavan mukaan heidän työnantajansa on esittänyt ainoastaan yleisiä ohjeita opiskelijan ohjauksesta, kuten ohjaajakorvausten maksupolitiikasta tai erilaisten kaavakkeiden täyttämisestä.

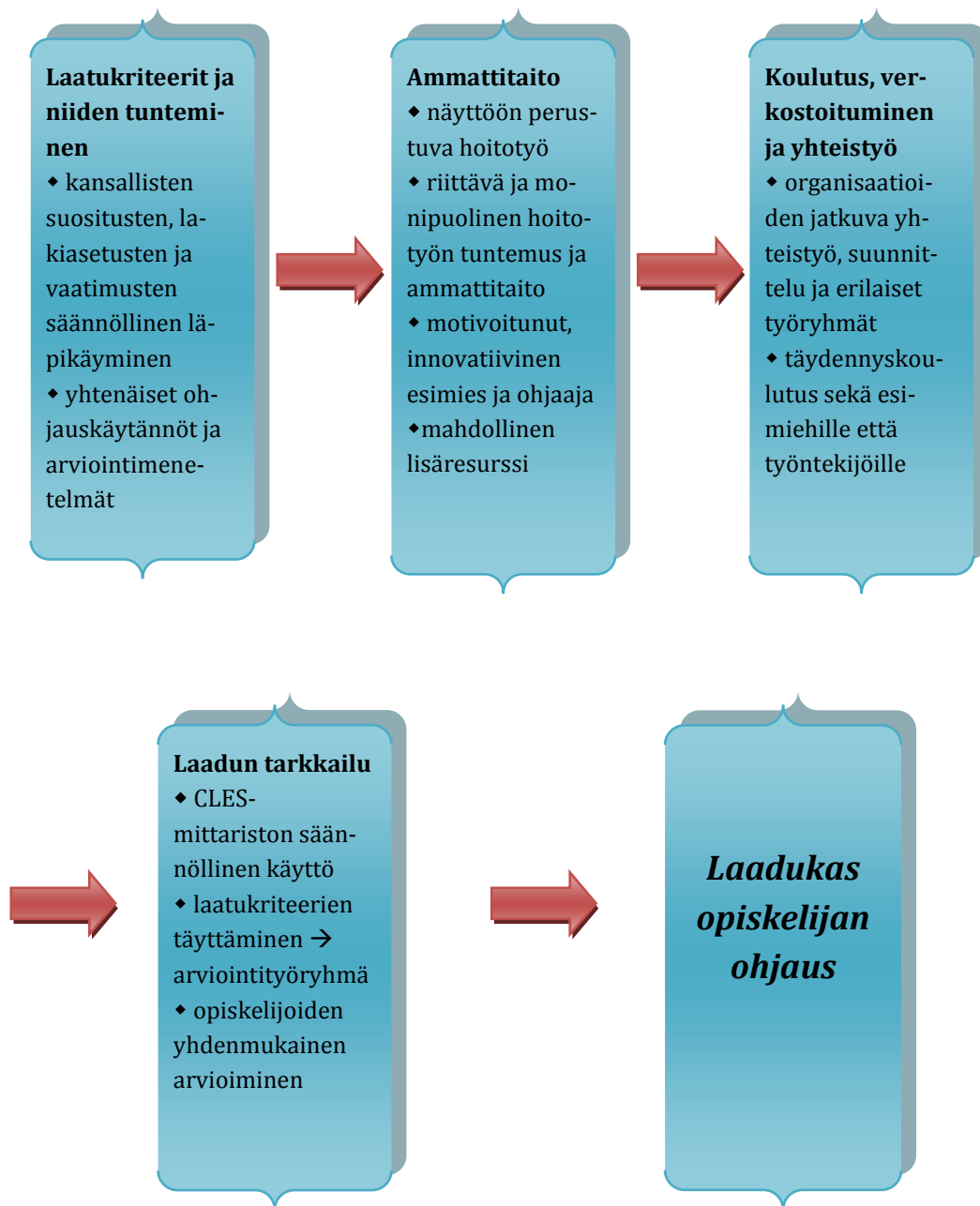
Toistuvasti tuli myös esille, että ohjaajina toimivat hoitajat eivät juuri käy opiskelijan ohjaukseen liittyvissä koulutuksissa, eivätkä kaikki esimiehet kokeneet niitä kovin tarpeellisiksi. Resurssipula muun muassa oli ollut este osallistumisesta ohjaajakoulutuksiin. Osa haastateltavista kuitenkin piti hyvänä sitä, että laatusuosituksia ruvettaisiin läpikäymään osastokokouksissa ja päivittämään osaston työntekijöiden tietoutta. Oppilaitosten kanssa tehtävä yhteistyö koettiin melko vähäiseksi ja siihen toivottiin parannusta. Esimiehet toivoivat kiinteämpää yhteistyötä opettajien kanssa, verkostoitumista ja sitä, että opettajat tulisivat kentälle tutustumaan tämän päivän hoitotyöhön. Eräs haastateltava ehdotti niin sanottua työnkiertoa, jolloin oppilaitoksen opettaja voisi tulla osastolle tekemään hoitotyötä ja päivittämään osaamistaan, kun taas osaston työntekijä voisi tulla opiskelemaan nykypäivän hoitajakoulutuksesta ja sen sisällöstä oppilaitokseen.

Kuten Heinonenkin (2004) toteaa, kehittävää yhteistyötä ja uusia toimintamalleja pitäisi kehittää hoitotyön asiantuntijoiden ja opettajaohjaajan sekä oppilaitoksen välillä, jotta laadukas harjoittelu voitaisiin taata. Ohjauksen laadullinen kehittäminen tulisikin nähdä osana hoitotyön kehittämistä yhteistyössä koulutusorganisaatioiden kanssa. Niin tutkimuksessa kuin aikaisemmassa kirjallisuudessa on tullut ilmi, että harjoittelun suunnittelua, opiskelijoiden vastaanottamista ja perehdyttämistä sekä toimintayksiköiden oppimisympäristöjä tulisi parantaa, jotta opiskelijoiden ammatillinen oppiminen ja kehittyminen aidossa työtilanteessa paranisivat.

Laatuvaatimukseen kuuluu myös, että kaikki työntekijät toimivat opiskelijan ohjauksessa yhdenmukaisesti huomioon ottaen sosiaali- ja terveydenhuollon eettiset periaatteet, lait ja asetukset. Toiminnan tulee olla myös näyttöön perustuvaa ja perusteltavissa olevaa, mikä auttaa opiskelijaa osallistumaan paremmin yksikön jokapäiväiseen toimintaan.

Laadun tarkkailua tehdään säännöllisesti Vaasan kaupungin terveystieteiden tutkimuskeskuksessa CLES-mittariston avulla. Kaikki haastateltavat tunsivat mittariston ja kokivat sen erittäin hyödylliseksi välineeksi laadun tarkkailussa ja kehittämisessä. Toisinaan osastonhoitajat kuitenkin olisivat toivoneet aktiivisempaa otetta opiskelijoilta sen täyttämiseksi, jotta osastot saisivat palautetta ja voisivat sitä kautta kehittää opiskelijan ohjausta. Molemmipuolinen, sekä opiskelijan että ohjaajan, palautteen ja arvioinnin antaminen kehittää parhaiten laatua. Jotta arviointi olisi reilua ja laadukasta, molempien osapuolten tulee tietää arviointikriteerit ja käytännöt harjoittelun alkaessa. (kts. Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri 2010).

Moni osastonhoitaja koki, että vaikka näyttötutkinto on työläs arvioida ja näyttötutkintoja vastaanottavan henkilön tulee käydä kyseinen koulutus, niistä saadaan kuitenkin monipuolisin arviointi opiskelijalle. Tutkimuksessa tuli kuitenkin ilmi, että osastonhoitajat toivoivat, että osastoilla olisi mahdollisuus saada lisäresursseja arviointien ajaksi, jolloin työntekijöillä olisi paremmin aikaa keskittyä arviointiin. Myös laatusuosituksen mukaan arviointiin pitäisi käyttää aikaa, jotta se edistäisi opiskelijan oppimista ja kehittymistä.



**Kuvio 4.** Laadukkaan opiskelijan ohjauksen osa-alueet

Kuvio 4 kuvastaa sitä, mitkä eri komponentit tulee täyttyä, jotta opiskelijan ohjaus olisi laadukasta. Yksikön esimiehen tehtävä on huolehtia, että nämä osa-alueet täyttyy annettujen kriteerien mukaisesti, ja että työntekijät ovat tietoisia esimerkiksi opiskelijan ohjauksen laatuvaatimuksista. Huolehtiessaan, että ohjaajat nou-

dattavat laatukriteerejä, tekevät yhdenmukaista ohjaustyötä, ovat motivoituneita ja ammattitaitoisia, esimies tukee opiskelijan ohjausta.

Siirtyminen opiskelijasta työntekijäksi vaatii usein niin ammatillista kuin henkistäkin kasvua ihmiseltä. Roolin vaihtaminen opiskelijasta työntekijäksi, saattaa vaatia ihmiseltä paljon. Kun opiskelija valmistuu ammattiin, hän on usein noin 18-25-vuotias, eikä hänelle ole karttunut elämäkokemusta ja näkemystä kovinkaan laajasti. Tämän hetkinen työtilanne on melko hyvä hoitoalalla ja lähes kaikki opiskelijat työllistyvät heti valmistuttuaan. Usein on kuitenkin vaikea saada pitempi aikaista työsuhdetta, mikä saattaa vaikeuttaa nuoren aikuisen sitoutumista työelämään ja työelämän tavoille oppimista. Toisaalta myös nuorten aikuisten suosima jatkuva muuttoliike vaikuttaa siihen, että monet tekevät ”keikkaluontoisesti” hoitoalan töitä.

Rekrytointi ja opiskelijan sitouttaminen työhön jo opiskeluaikana on erittäin tärkeää, vaikkakin toisinaan haastavaa. Tutkimuksessa tuli esille, että osastonhoitajat pyrkivät rekrytoimaan opiskelijoita ympäri vuoden, loma-ajoista riippumatta. Useat esimiehet kokivat, että on tärkeää levittää positiivista kuvaa yksiköstä, jotta saadaan rekrytoitua uusia työntekijöitä. Hoitajista on suurin pula tällä hetkellä vanhusten hoidossa. Tutkimuksessa tuli selkeästi ilmi myös se, että vanhustenhoitoon ja pitkäaikaissosastoille voi olla toisinaan vaikeampaa rekrytoida henkilöstöä, koska opiskelijat näkevät ja kokevat työn raskauden harjoittelujaksolla. Toisaalta myös yksiköissä, joissa työskennellään pääasiassa yksin, kuten kotisairaalassa, voi olla hankala saada sijaisia työn vaativan luonteen vuoksi. Kokematon, vastavalmistunut hoitaja ei välttämättä edes hakeudu kyseiseen yksikköön työhön, koska kokee vastuun liian suureksi. Positiivinen suhtautuminen opiskelijaan koettiin tärkeimpänä elementtinä puhuttaessa rekrytoinnin näkökulmista. Jos yksiköstä leviää positiivista mainetta ja opiskelijat markkinoivat yksikköä toisillekin opiskelijoille, rekrytointi helpottuu huomattavasti.

Kyseisen tutkimuksen tulosten perusteella esimiehen rooli opiskelijan ohjauksessa ja ammatillisen kasvun tukijana on melko vaihtelevaa ja toisaalta siihen ei nyky-päivänä ole esimiehillä juurikaan resursseja. Esimiesten suhtautuminen opiskeli-joihin oli pääsääntöisesti positiivista ja esimiehet pyrkivät työssään kannustamaan ja motivoimaan ohjaavaa hoitajaa ohjaustyössä. Keskeisimmiksi kehittämiskoh-teiksi nousee tämän tutkimuksen perusteella ohjatun harjoittelun ja ohjauksen laa-tuvaatimusten täyttäminen ja niiden tarkkailu, yhteistyö oppilaitoksen ja tervey-denhuollon organisaation välillä sekä esimiehen mahdollisuus toimia opiskelijan ammatillisen kasvun tukijana ja opiskelijan ohjauksen osallisena. Myös se, että osastonhoitajalla ei ole juurikaan mahdollisuutta toimia ohjaavan hoitajan tukena ja mentorina, osoittautuu haasteeksi tutkimuksen perusteella. Suurin haaste on varmasti ajanpuute; esimiesten työnkuvaan kuuluu tänä päivänä paljon hallinnolli-sia ja henkilöstöön liittyviä tehtäviä.

Tästä voidaan päätellä, että hoitotyö ja opiskelijoiden ohjaaminen onkin siirtynyt lähes kokonaan työntekijöiden vastuulle. Koska opiskelijan ohjauksen keskeinen tavoite on rakentaa edellytyksiä osaavien terveydenhuollon ammattilaisten saami-seksi työtehtäviin, ohjaukseen pitäisi panostaa vielä enemmän ja sen tulisi aina täyttää sille asetetut laatukriteerit. Myös ohjausrakenteita ja yhteistyöverkostoja, sekä arviointi- ja palautemenetelmiä pitäisi yhdenmukaistaa ja kehittää. Yhteis-työssä oppilaitosten ja sosiaali- ja terveystieteiden kanssa pitäisi järjestää riittävästi koulutustilaisuuksia, joihin kutsuttaisiin alan johtavia ammattilaisia luennoimaan, ja näihin koulutuksiin tulisi jokaisella esimiehellä ja työntekijällä olla mahdolli-suus osallistua.



## 8 POHDINTA

Sosiaali- ja terveydenhuollon työvoiman tarve kasvaa suurten ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle. Tämä vuoksi työvoiman kysyntä kasvaa, mikä aiheuttaa tarjonnan ja kysynnän tasapainon järkkymistä ja työvoimapulaa. Ohjatun harjoittelun merkitys korostuukin opiskelijoiden pohtiessa työskentelyä hoitoalalla: hoitotyön ohjatun harjoittelun ohjaus pitäisi olla esimieslähtöistä, laadukasta ja sen tulisi edesauttaa opiskelijoiden sitoutuneisuutta työelämään. Harjoittelujaksot toimivat myös rekrytointikanavina terveysalan organisaatioissa.

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin nimenomaan esimiesten osuutta opiskelijan ohjauksessa ja niitä tekijöitä, joilla voitaisiin mahdollisesti parantaa opiskelijan ohjauksen laatua esimiehen kautta, vaikuttaa positiivisesti opiskelijan ammatilliseen kasvuun ja kehitykseen, sekä tukea opiskelijan siirtymistä työelämään. Tutkimuksen kohteena olivat myös esimiehen keinot kohdata harjoittelujaksolle saapuva opiskelija. Tutkimus oli aineistolähtöinen, mutta aikaisempia tutkimuksia ja teorioita hyväksikäyttäen voitiin tuloksia peilata laajempaan kokonaisuuteen. Myös CLES-mittariston käyttäminen Vaasan kaupungin terveystieteiden tutkimuskeskuksessa hoitotyön harjoittelujaksojen arvioinnissa raamitti osaltaan tutkimuksessa painotettuja osa-alueita. Tutkija halusi nostaa esimiehen roolin opiskelijan ohjauksessa keskiöön, koska laatusuosituksien, lait ja asetukset velvoittavat esimiehiä osallistumaan opiskelijan ohjaukseen ja sen kehittämiseen.

Toisaalta nykypäivän esimiehen rooli painottuu laajalti hallinnollisiin tehtäviin vähentäen hoitotyön ja sen kehittämisen osuutta arkipäivän työskentelyssä. Tutkijalla ei ole ollut mahdollisuutta saada alkuperäisiä CLES-mittariston tuloksia käyttöönsä, minkä vuoksi alkuperäisestä suunnitelmasta poiketen, tämän tutkimuksen tuloksia ei päästä vertaamaan opiskelijoiden antamaan palautteeseen esimiehen roolista opiskelijan ohjauksessa. CLES-mittaristo on tullut kuitenkin jäädäkseen arvioinnin mittarina ja ohjauksen kehittämisen apuvälineenä. Tulevaisuudessa olisi hyödyllistä entistä enemmän käyttää mittariston vastauksia laadun tarkkailuun ja sen kehittämiseen, sekä tehdä mittaristoa tunnetummaksi niin opiskelijoille kuin ohjaajillekin. Mittaristo pitäisi saada täysipainotteisesti käyttöön

esimerkiksi sillä keinolla, että jokainen ohjaajana toimiva hoitaja huolehtisi, että opiskelijalla on mahdollisuus täyttää kysely harjoittelujakson viimeisellä viikolla työharjoittelupaikassa, jolloin kyselyn täyttäminen ei jäisi opiskelijan vastuulle harjoittelujakson päätyttyä.

Tämän tutkimuksen tulokset eivät olleet kovin yllättäviä, mutta tutkija koki ne kuitenkin hyvin tarpeellisiksi ja hyödyllisiksi opiskelijan ohjauksen kehittämisen kannalta. Tutkimusongelmiin saatiin hyvin vastaus kyseisellä tutkimusmenetelmällä, eikä otoskoon suurentamiselle ollut perusteita yleistettävyyden kannalta. Tutkimuksen avulla saatiin hyvä kokonaiskuva siitä, miten esimies nykypäivänä osallistuu opiskelijan ohjaukseen, mikä on hänen roolinsa ammatillisen kasvun tukijana ja miten opiskelijan ohjausta voitaisiin toisaalta kehittää esimiesnäkökulmasta katsottuna.

Osa haastatteluista jäi hieman suppeiksi, mikä saattoi johtua jonkun osastonhoitajan vähäisestä kiinnostuksesta aihetta kohtaan tai toisaalta haastateltavan heikosta valmistautumisesta haastattelutilanteeseen. Haastattelutilanteet oli kuitenkin sovitettu hyvissä ajoin etukäteen ja tutkimussuunnitelma oli lähetetty haastateltaville luettavaksi. Pääsääntöisesti haastattelut kuitenkin onnistuivat hyvin ja haastateltavien motivaatio aihetta kohtaan oli korkea. Haastatteluun osallistuminen oli vapaaehtoista ja uskon, että haastateltavat vastasivat todenmukaisesti ja että heillä oli suurimmaksi osaksi aito kiinnostus osallistua tutkimukseen ja toisaalta saada tieto tutkimustuloksista.

Keskeiseksi kehittämiskohteeksi nousi yhteistyön kehittäminen oppilaitosten ja harjoittelupaikan välillä. Jatkossa olisikin kiinnostava tehdä tutkimus esimerkiksi hoitotyön opettajille liittyen opiskelijan ohjaavana opettajana toimimiseen ja sen kehittämiseen. Toisaalta yhteistyöverkostot ja ammatillisen osaamisen kehittäminen olisi hyvä nostaa kehittämisen kohteeksi tulevaisuudessa. Tulevaisuudessa olisi hyödyllistä, että osastonhoitajat tuntisivat nykyistä paremmin myös harjoittelujaksojen sisällöt ja opiskelijan tavoitteet, jotta harjoittelua ja ohjaamista voidaan kehittää ja keskittyä entistä tehokkaammin olennaiseen harjoitteluun. Koska harjoittelujakso on vuorovaikutuksellinen oppimistilanne, siinä pitäisi huomioida aktiivisemmin yhteistyö eri toimijoiden välillä.

Tutkimus osoitti, että paljon puhutut hoitotieteen ja hoitotyön teemat, kuten moniammatillinen osaaminen ja sen kehittäminen, näyttöön perustuva hoitotyö ja korkea hoitotyön laatu ovat edelleen hoitoalan esimiestyön ja toisaalta opiskelijan ohjauksen kulmakiviä. Tulevaisuudessa tutkija toivoisi mittariston laajempaa käyttöä ja sen mahdollista soveltamista myös sosiaalialalla ja toisaalta yksityis-sektorilla. Mielenkiintoista olisi saada vertailutuloksia esimerkiksi sosiaalialan ja terveysalan ja toisaalta yksityissektorin ja julkisen sektorin välillä. Tulevaisuudessa pitäisi järjestää myös enemmän alueellista täydennyskoulutusta opiskelijan ohjaukseen liittyen. Koulutusten tulisi myös olla pakollinen niin esimiehenä kuin harjoittelun ohjaajana toimivalle henkilölle. Myös valtakunnallisia käytäntöjä ja malleja olisi hyvä hyödyntää paikallistason kehittämistyötä tehtäessä.

Tutkimus toteutui tutkimussuunnitelman mukaisesti ja laaditussa aikataulussa. Yhteistyö osastonhoitajien kanssa oli sujuvaa ja ilmapiiri haastattelutilanteissa oli rento ja mutkaton. Tutkijan oma osaaminen on karttunut tutustumalla laajaan teoreettiseen taustamateriaaliin sekä tutkimusmenetelmän käyttöön. Tutkimusaihe oli erittäin mielenkiintoinen ja laajensi tutkijan omaa perspektiiviä harjoittelun ohjaajana toimiessa.

## 8.1 Tutkimuksen eettisyys ja sen arviointi

*”Tutkimuksen eettisen hyväksyttävyyden sekä sen luotettavuuden ja tulosten uskottavuuden edellytys on, että tutkimus on suoritettu hyvän tieteellisen käytännön (good scientific practice) edellyttämällä tavalla.”* (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2002, 3) Eettisyys tarkoittaa, että tutkimus on tehty tieteellisten vaatimusten mukaisesti ja tutkimusprosessi on edennyt suunnitelmien mukaisesti. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu myös, että tutkija on noudattanut eettisyyttä koko tutkimuksen läpi ja että tutkimus on suunniteltu, toteutettu ja raportoitu yksityiskohtaisesti. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2002, 3)

Tässä tutkimuksessa tehtiin ensin perusteellinen tutkimussuunnitelma, jonka jälkeen anottiin tutkimuslupa Vaasan kaupungin perusturvajohtajalta. Kun tutkimuslupa oli haettu, tutkija laati kirjallisen pyynnön tutkimukseen osallistujille. Haastattelut nauhoitettiin ja ne on säilytetty asianmukaisesti. Haastattelut on käyty tar-

kasti läpi ja tutkimustulokset on esitetty perusteellisesti. Tulokset on esitetty niin, että vastaukset eivät henkilöidy vastaajiin. Tulokset tullaan esittämään myös tutkimussuunnitelman mukaisesti. Koko opinnäytetyöprosessin ajan tutkija on noudattanut ylemmän ammattikorkeakoulun tutkimuksen laadinnan ohjeita.

## **8.2 Loppusanat ja kiitokset**

Oppiminen ja kehittyminen vaativat ihmiseltä paljon, eikä mikään oppimisprosessi ole turha. Sanotaan, että uudet asiat pitää yhdistää aina johonkin itselle tuttuun tai koettuun vanhaan asiaan, jotta tapahtuisi muistamista ja sitä kautta oppimista. Toisaalta myös myönteinen suhtautuminen ja tunne luo oppimista. Edellistä vahvistaa vanha sananlaskukin ”Minkä ilotta oppii, sen surutta unohtaa.”

Tämä opinnäytetyöprosessi on ollut erittäin mielenkiintoinen, riittävän haasteellinen ja vaativa, mutta toisaalta hyvinkin käytännönläheinen. Esitän kiitokset opinnäytetyön ohjaajalleni yliopettaja Ulla Isosaarelle, joka on omalla ammattitaidollaan ja tieteellisellä osaamisellaan vaikuttanut positiivisesti opinnäytetyöprosessiini. Kiitokset myös aviomiehelleni, joka on kannustanut ja tukenut minua opintojen aikana. Kiitos myös niille ystäville ja sukulaisille, jotka ovat kannustaneet ja omalla positiivisella suhtautumisellaan vaikuttaneet opintojeni etenemiseen ja valmistumiseeni.

”Nerous on lahja, oppiminen on ilo!”

Mustasaarella 15.11.2012

## LÄHTEET

Aarva, Kim. 2009. Hoivan ja hoidon lähijohtaminen. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Alasuutari, Pertti. 2001. Laadullinen tutkimus. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Elomaa, Leena, Paltta, Hannele, Saarikoski, Mikko, Sulosaari Virpi, Ääri, Riitta-Liisa. 2005. Taitava harjoittelun ohjaaja. Turku: Turun ammattikorkeakoulun opimateriaaleja 24.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha. 1996. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Rovaniemi: Lapin yliopistopaino.

Flick, Uwe. 2006. An introduction to qualitative research. London: SAGE Publications.

Granberg, Otto & Ohlsson, Jon. 2009. Från lärandets loopar till lärande organisationer. Lund: Studentlitteratur AB.

Heinonen, Noora. 2004. Terveysalan koulutuksen työssäoppiminen ja ohjattu harjoittelu. Suositus sosiaali- ja terveydenhuollon toimintayksiköille. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, Terveysalan ammattihenkilöiden neuvottelukunta.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena. 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Helsinki University Press.

Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula. 2004. Tutki ja kirjoita, 10.painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Janhonen, Sirpa & Nikkonen, Merja (toim.). 2003. Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Helsinki: WSOY.

Jutila, Vesa, Järvelin, Kimmo, Kilpi, Esko & Kvist, Hans-Henry. 1996. Valtuutuksen aika. Tiimeillä parannusta prosesseihin. 2.painos. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Kinnunen, Marina. 2010. Virheistä oppimisen esteet ja mahdollisuudet organisaatiossa. Acta Wasaensia No 230 Väitöskirja. Vaasa: Vaasan yliopisto.

Kirjavainen, Paula & Laakso-Manninen, Ritva. 2001. Strategisen osaamisen johtaminen. Helsinki: Edita

Kirjavainen, Paula, Laakso-Manninen, Ritva, Manka, Marja-Liisa & Troberg, Eliisa. 2003. Kehittyvä osaamisen johtaminen. Helsinki: Helian julkaisusarja A:6, 2003.

Kittilä-Rautio, Anna-Liisa. 2012. Vaasan kaupungin opiskelijakoordinaattori. Haastattelu. Vaasa.

Konttila, Susanna. 2006. Terveysalan opiskelijoiden arviota ohjatusta harjoittelusta kliinisessä oppimisympäristössä. Pro gradu – tutkielma. Kuopion yliopisto, yhteiskuntatieteellinen tiedekunta, hoitotieteen laitos.

Krause, Kaisa & Kiikkala, Irma. 1997. Hoitotieteellisen tutkimuksen peruskysymyksiä. Tampere: Tammer-Paino Oy.

28.01.1972/66. Kansanterveyslaki. Säädös säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 18.6.2012. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1972/197266>

Lehtinen, Esko & Jokinen, Tuija. 1996. Tutor – itsenäistyvän oppijan ohjaaja. Juva: WSOY.

28.06.1994/559. Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä. Säädös säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 18.6.2012. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/1994559>.

Luojuus, Katja. 2011. Ammattitaitoa edistävän harjoittelun ohjauksen toimintamalli. Ohjaajien näkökulma. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Metsämuuronen, Jari. 2003. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Jyväskylä. Gummerus kirjapaino Oy.

Mikkelsen Kyrkebo, Jane & Hage, Ingrid. 2005. What we know and what they do: nursing student's experiences of improvement knowledge in clinical practice. Nurse Education Today. 25, 167-175.

Moilanen, Raili. 2001a. Oppivan organisaation mahdollisuudet. Tampere: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Moilanen, Raili. 2001 b. Diagnostic tools for learning organizations. Viitattu 9.11.2012. [http://www.lrckesehatan.net/article\\_lo/learningorg1.pdf](http://www.lrckesehatan.net/article_lo/learningorg1.pdf).

Moule, Pam & Goodman, Margaret. 2011. Nursing research – an introduction. California: SAGE Publications Inc.

Otala, Leenamajja. 2000. Oppimisen etu – kilpailukykyä muutoksessa. Porvoo: WSOY.

Otala, Leenamajja, 2008. Osaamispääoman johtamisesta kilpailuetu. Helsinki: WSOYpro.

Opetusministeriö. 2006. Ammattikorkeakoulusta terveydenhuoltoon. Koulutuksesta valmistuvien ammatillinen osaaminen, keskeiset opinnot ja vähimmäisopintoviikkomäärät. Opetusministeriö 7.9.2001.

Park, Mihyun & Jones, Cheryl. 2010. A retention strategy for newly graduated nurses: An integrative review of orientation programs. *Journal for Nurses in Staff Development*. 26 (4), 142-149.

Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri. 2010. Opiskelijanohjauksen laatusuosituksset. Kuopio.

Ruokojä, Piia. 2002. Johtajuus oppivassa organisaatiossa – tapaustutkimus Suomen Posti Oyj. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä.

Ruusuvuori, Johanna & Tiittula, Liisa. (toim.) 2005. Haastattelu – tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Räkköläinen, Mari & Uusitalo Ilkka (toim.). 2001. Työssäoppiminen ja ohjaus ammatillisissa oppilaitoksissa. Tampere: Tammi.

Sarala, Urpo & Sarala, Anita. 1996. Oppiva organisaatio – oppimisen, laadun ja tuottavuuden yhdistäminen. Tampere; Tammer-paino.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna. 2009. Menetelmäopetuksen tietovaranto KvaliMOTV. Kvalitatiivisten menetelmien verkko-oppikirja. saatavilla www-muodossa: < URL:<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>. Viitattu 10.8.2012.

Saarikoski, Mikko. 2002. Clinical learning environment and supervision. Turun Yliopisto, Turku: Kirjapaino Pika Oy.

Saarikoski, Mikko. 2009. Laatu työharjoitteluun. Sairaanhoitaja nro 8, 17-19.

Saarikoski, Mikko, Meretoja, Riitta, Leino-Kilpi, Helena. 2008. Arviointimittari kuvaa käytännön oppimisympäristön ja ohjauksen laatua. *Lääkärilehti*, nro 24, 2257-2259.

Saarikoski, Mikko. 2009. Cles mittaa hoitoalan harjoittelun laatua. *Opettaja* 48/2009.

Senge, Peter. 2006. The fifth discipline: the art and practice of the learning organization. New York: Currency Doubleday.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2009. Johtamisella vaikuttavuutta ja vetovoimaa hoitotyöhön. Toimintaohjelma 2009-2011. Helsinki.

Surakka, Tuula. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla – näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Helsinki: Tammi

Sydänmaanlakka, Pentti. 2001. Älykäs organisaatio. Jyväskylä: Gummerus

30.12.2010/1326. Terveystenhuoltolaki. Säädos säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 18.6.2012. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101326>.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Vaasan ammattikorkeakoulu. Viitattu 1.11.2012. <http://www.vamk.fi/fi>

Vaasan ammattiopisto. Viitattu 1.11.2012. <http://www.vao.fi/fi>

Valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalan eettinen neuvottelukunta. 2010. Sosiaali- ja terveydenhuollon eettiset periaatteet. Viitattu 12.5.2012. <http://etene.fi/fi>.

Viitala, Riitta. 2005. Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Vuorinen, Riitta, Meretoja, Riitta, Eriksson, Elina. 2005. Hoitotyön ohjatun harjoittelun sisältö, edellytykset ja vaikutukset – systemaattinen kirjallisuuskatsaus. Hoitotiede nro 5, 270-279.

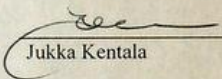
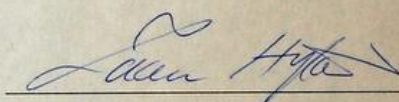
Österberg, Maritta. 2009. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Helsinki: Gummerus Kirjapaino Oy



# LIITTEET

## LIITE 1

### Tutkimuslupa

<b>Vaasan kaupunki – Vasa stad</b> Sosiaali- ja terveysvirasto – Hallinto ja talous Social- och hälsovårdsverket – Förvaltning och ekonomi		<b>Päätös - Beslut</b> 28.11.2011
<b>Viranhaltija- Tjänsteinnehavare</b> Perusturvajohtaja - Vård- och omsorgsdirektör	<b>Pykälä - Paragraf</b> 228/2011	<b>Dno - Dnr</b>
<b>Esittelijä - Föredragande</b>  Asia - Ärende Tutkimuslupa / Annukka Nikkari		
<b>Esitys - Förslag</b> Opiskelija Annukka Nikkari pyytää tutkimuslupaa opinnäytetyöhön. Hän opiskelee ylemmää AMK-tutkintoa sosiaali- ja terveysalan johtamisen ja kehittämisen koulutusohjelmassa.  Hän tekee pättötyönsä liittyen aiheeseen esimiehen rooli opiskelijan ohjaukselle. Tarve kyseiselle tutkimukselle on tullut sosterin opiskelijakoordinaattori Anna-Liisa Kittilältä.		
LIITTEINÄ lupa-anomus, sopimusehdot sekä tutkimussunnitelma.		
<b>Päätös - Beslut</b> Hyväksyn. Tutkimustulosten tulee olla luvanantajan käytettävissä.		
<b>Allekirjoitus - Underskrift</b>	 Jukka Kentala	
<b>Tiedoksianto - För kännedom</b> A. Nikkari, A-L Kittilä		
<b>Lisätietoja antaa – Tilläggsuppgifter ges av</b>		
<b>Otteen oikeaksi todistaa</b> <b>Utdragets riktighet bestyrker</b>		
<b>Oikaisuvaatimusohje - Anvisning för rättelseyrkande</b> Päätöksen tyytymätön voi tehdä kirjallisen oikaisuvaatimuksen alla mainitulle viranomaiselle 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista: Den som är missnöjd med detta beslut kan inom 14 dagar från delfäendet av beslutet framställa ett skriftligt rättelseyrkande till: Sosiaali- ja terveyslautakunta Vaasanpuistikko 20 B 2. krs 65101 VAASA		
Social- och hälsovårdsnämnden Vasaesplanaden 20 B 2. vän 65101 VASA		

## LIITE 2

## Saatekirje haastatteluun

Hyvä sosiaali- ja terveystieteiden osastonhoitaja,

Opiskelen Vaasan ammattikorkeakoulussa ylempää AMK-tutkintoa ja teen loppu-työtäni aiheesta ”Esimiehen rooli opiskelijanohjauksessa”. Toimeksiannon tähän tutkimukseen olen saanut Vaasan kaupungin sosiaali- ja terveystieteiden osastonhoitaja Jukka Kentala on 28.11.2011 myöntänyt tutkimusluvan kyseiselle tutkimukselle. Opinnäytetyöni ohjaajana toimii yliopettaja Ulla Isosaari.

Tutkimus on laadullinen tutkimus ja aineisto kerätään teemahaastattelulla. Haastateltavat henkilöt on valittu teistä sosiaali- ja terveystieteiden osastossa avoterveydenhuollossa, laitoshuollossa ja kotihoidossa työskentelevistä osastonhoitajista. Valinnassa on painotettu sitä, että haastateltavat ovat mahdollisimman monelta eri toimialalta, jotta saatavat tutkimustulokset olisivat mahdollisimman luotettavia ja monipuolisia.

Haastattelu toteutetaan teemahaastatteluna, haastattelun kesto tulee olemaan noin 1tunti. Ajankohta haastattelulle on toukokuu-heinäkuu. Haastattelu voi tapahtua osastonhoitajan työtiloissa tai muussa sovitussa tilassa. Haastattelu tullaan nauhoittamaan, jotta haastattelu voidaan litteroida ja analysoida tutkimuksen seuraavissa vaiheissa. Aineisto käsitellään luottamuksellisesti ja tuhoetaan opinnäytetyön valmistumisen jälkeen. Jotta haastattelut aikataulullisesti onnistuvat tämän kevään/kesän aikana, pyydän teitä ottamaan minuun yhteyttä mahdollisimman pian sähköpostitse tai puhelimitse, jotta voimme sopia haastatteluajankohdan. Mikäli et pysty jostain syystä osallistumaan tutkimukseen, ilmoitatko siitä ystävällisesti mahdollisimman pian minulle.

Liitteenä tutkimussuunnitelma ja haastatteluteemat

ystävällisin terveisin Annukka Nikkari

sähköposti: xxx, puh. xxx

## LIITE 3

## Koti- ja laitoshoidon organisaatiokaavio



Matti Paloneva  
Tulosaluejohtaja

Kotihoito  
vt. Leif Holmlund  
kotihoiton johtaja

Kotipalvelualueet 1-3

Sairaanhoito:

- Kotisairaala
- Kotisairaanhoito
- Kotiutumisyksikkö

Laitoshoito  
Kaj Lahti  
ylilääkäri

Irma Iivonen  
ylihoitaja

Kaupungin sairaalan  
osastot  
1-4, 4-9, B, D, G, H

## LIITE 4

## Terveyspalvelujen organisaatiokaavio



Markku Sirviö

## Vastaanottopalvelut

Leena Kettunen, ylilääkäri

Anne Pohjola, ylihoitaja

- Keskustan terv.asema
- Hietalahden terv.asema
- Palosaaren terv.asema
- Gerbyn terv.asema
- Huutoniemen terv.asema
- Ristinummen terv.asema
- Opisk.terveydenhuolto
- Perhesuunnittelu
- Päivystys

## Hoitotyön vastuualue

Arja Tuomaala, hallintoylihoitaja

## LIITE 5

## Esimerkki analyysikategoriasta

Alkuperäinen ilmaus	Alakategoria	Yläkategoria	Pääkategoria
"perehdyttäminen käytännön asioihin"	perehdytys opiskelijan saapuesssa	perehdytys	
"tulevat aamulla, käydään läpi yleisiä asioita"			
"tehtäviä joutuu usein valvomaan"	yleiset asiat työpaikalla tuetuiksi	ohjaajan rooli	esimiehen rooli ohjaustilanteissa
"rooli melko näkyvä"			
"melko vähäinen rooli"			
"opiskelijan vastaanottaminen"			
"rooli riittävän näkyvä"			
"suurin vastuu omaohjaajalla"	oma osallistuminen	opiskelijan kohtaaminen työpaikalla	opiskelijan ja esimiehen vuorovaikutus
"osallistun alussa, käytännön asiat"			
"en osallistu ohjaukseen"			
"opiskelija vain soittaa ja sovimme, minne hän menee harjoittelujaksolle"	opiskelijan vastaanottaminen		
"ehkä joskus kokouksessa näen opiskelijan"			
"pidän alkuinfon, kerron organisaatiosta"			
"en vastaa ollenkaan ohjauksesta kentällä"			

